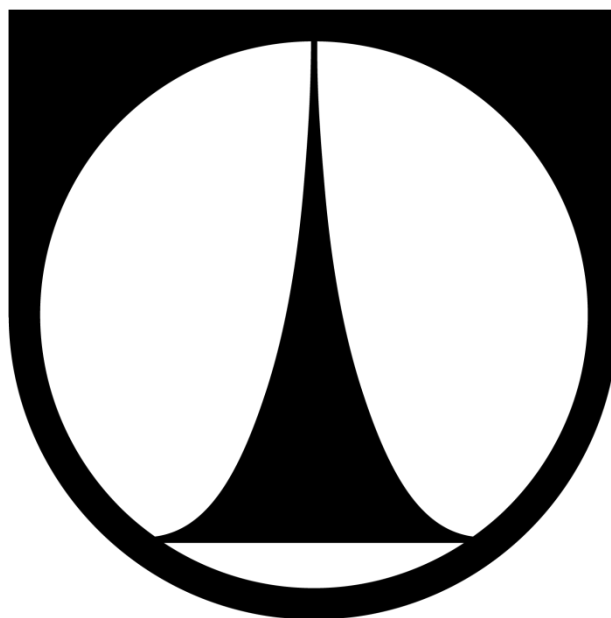


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2013

Bc. Lada Hanyšová

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Analýza nezaměstnanosti v jabloneckém regionu se zaměřením na její dopad na konkurenceschopnost podniků

Analysis of Unemployment in the Region of Jablonec nad Nisou with a Focus on its Impact on Competitiveness of Companies

DP-EF-KEK-2013-16

Bc. Lada Hanyšová

Vedoucí práce: Ing. Blanka Brandová, Ph.D., katedra ekonomie
Konzultant: Ing. Michal Holý, Úřad práce v Jablonci nad Nisou

Počet stran: 95

Počet příloh: 5

Datum odevzdání: 07. 01. 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 07. 01. 2013

Anotace

Diplomová práce analyzuje nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou v průběhu let 2005 až 2011, zaměřuje se na konkurenceschopnost podniků a zkoumá souvislost mezi nezaměstnaností a konkurenceschopností podniků v tomto regionu. Bylo zjištěno, že nejnepříznivějším rokem z pohledu nezaměstnanosti byl rok 2009, v kterém mělo mnoho podniků problémy se zakázkami a odbytem, což bylo způsobeno převážně světovou hospodářskou krizí. Dotazníkovým šetřením nebyl prokázán téměř žádný vliv nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků v tomto regionu. Úřad práce v Jablonci nad Nisou se jeví jako poměrně aktivní při boji s nezaměstnaností, avšak diplomantka kritizuje neefektivnost některých aktivit v případě nezajištění zpětné vazby.

Klíčová slova

Konkurenceschopnost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, zaměstnanost

Annotation

The diploma thesis analyzes unemployment in the region of Jablonec nad Nisou during the years 2005 to 2011. It is focused on business competitiveness and it explores the connection between unemployment and competitiveness of enterprises in this region. It was found out that the worst year in terms of unemployment was in 2009 in which many companies had problems with orders and sales, which was caused mainly by the global economic crisis. It was shown almost no effect of unemployment on the competitiveness of businesses in this region by the questionnaire research. Labour office in Jablonec nad Nisou seems quite active in the fights against unemployment but the author of the diploma thesis criticizes inefficiency of certain activities in case of failure to provide a feedback.

Key Words

Competitiveness, unemployment, policy of employment, labour market, employment

Obsah

Seznam obrázků.....	9
Seznam tabulek.....	10
Seznam zkratk, značek a symbolů	11
Úvod	13
1 Teoretická problematika nezaměstnanosti	14
1.1 Míra nezaměstnanosti	15
1.2 Typy nezaměstnanosti.....	17
1.3 Příčiny nezaměstnanosti z různých pohledů	21
1.4 Délka nezaměstnanosti	24
1.5 Náklady nezaměstnanosti	25
1.6 Politika zaměstnanosti	29
1.7 Vztah nezaměstnanosti se mzdovou, resp. cenovou inflací.....	30
2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou	36
2.1 Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou	36
2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost	41
2.3 Politika zaměstnanosti jabloneckého okresu	54
3 Konkurenceschopnost podniků v okrese Jablonec nad Nisou	63
3.1 Konkurenceschopnost	63
3.2 Hlavní zaměstnavatelé v jabloneckém okrese	69
3.3 Dotazníkové šetření ve vybraných podnicích jabloneckého okresu	76
4 Doporučení	85
Závěr.....	87
Seznam použité literatury.....	89
Seznam příloh	95

Seznam obrázků

Obrázek 1: <i>Vznik dobrovolné nezaměstnanosti</i>	19
Obrázek 2: <i>Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti</i>	20
Obrázek 3: <i>Mzdová Phillipsova křivka</i>	31
Obrázek 4: <i>Modifikovaná Phillipsova křivka</i>	32
Obrázek 5: <i>Phillipsova křivka a očekávaná míra inflace</i>	34
Obrázek 6: <i>Poloha jabloneckého okresu</i>	36
Obrázek 7: <i>Vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti v ČR a okrese Jablonec n. N.</i>	43
Obrázek 8: <i>Vývoj míry nezaměstnanosti k 31. 12. v okresech Libereckého kraje</i>	44
Obrázek 9: <i>Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v jabloneckém okrese</i>	48
Obrázek 10: <i>Vývoj evidovaných uchazečů a volných prac. míst v jabloneckém okrese</i>	51
Obrázek 11: <i>Množství vytvořených prac. míst a umístěných uchazečů v rámci APZ</i>	57
Obrázek 12: <i>Otázka č. 2: Jaké je pole působnosti Vašeho podniku?</i>	77
Obrázek 13: <i>Otázka č. 3: Kolik Váš podnik zaměstnával zaměstnanců v letech 2005 až 2011?</i>	78
Obrázek 14: <i>Otázka č. 4: Pocítil Váš podnik dopad světové hospodářské krize?</i>	78
Obrázek 15: <i>Otázka č. 5: Je Váš podnik v nějaké formě partnerství?</i>	79
Obrázek 16: <i>Otázka č. 6: Podporuje Váš podnik výzkum, vývoj, inovace nebo spolupracuje s nějakým výzkumným centrem?</i>	79
Obrázek 17: <i>Otázka č. 7: Je Váš podnik vlastněný zahraničním kapitálem?</i>	80
Obrázek 18: <i>Otázka č. 9: Můžete uvést odhad, kolik % zaměstnanců není pro svou pozici kvalifikováno?</i>	81
Obrázek 19: <i>Otázka č. 10: Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnance?</i>	82

Seznam tabulek

Tabulka 1: <i>Demografická situace</i>	39
Tabulka 2: <i>Silné a slabé stránky okresu Jablonec nad Nisou</i>	40
Tabulka 3: <i>Vývoj počtu zaměstnavatelů, počtu zaměstnanců a evidence pojištěnců evidovaných OSSZ k 31. 12.</i>	41
Tabulka 4: <i>Počet zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci monitoringu k 31. 12.</i>	42
Tabulka 5: <i>Počet zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci monitoringu k 31. 12.</i>	42
Tabulka 6: <i>Vývoj volných pracovních míst k 31. 12.</i>	49
Tabulka 7: <i>Počet uchazečů na 1 pracovní místo k 31. 12.</i>	52
Tabulka 8: <i>Struktura uchazečů podle hlavních tříd KZAM</i>	52
Tabulka 9: <i>Struktura uchazečů podle hlavních tříd CZ-ISCO</i>	53
Tabulka 10: <i>Evidování uchazeči dle stupně dosaženého vzdělání</i>	53
Tabulka 11: <i>Tok nezaměstnanosti</i>	54
Tabulka 12: <i>Výdaje na politiku zaměstnanosti</i>	55
Tabulka 13: <i>Výdaje na politiku zaměstnanosti</i>	55
Tabulka 14: <i>Faktory ovlivňující konkurenceschopnost</i>	64

Seznam zkratek, značek a symbolů

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPP	Dohoda o provedení práce
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
HNP	Hrubý národní produkt
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OHK	Okresní hospodářská komora
OP PI	Operační program Podnikání a inovace
OP VaVpI	Operační program Výzkum a vývoj pro inovace
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVSB	Svaz výrobců skla a bižuterie
TUL	Technická univerzita v Liberci
ÚP	Úřad práce
VaV	Výzkum a vývoj

VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VÚTS	Výzkumný ústav textilních strojů
ZŠ	Základní škola
Ø	Průměr, průměrný, průměrně
§	Paragraf
*	Narozen
†	Zemřel

Úvod

Stěžejním tématem této diplomové práce je analýza nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou od roku 2005 přes hospodářskou krizi do roku 2011, resp. konkurenceschopnost podniků.

Problém nezaměstnanosti byl, je a bude stále aktuální. K tomu ho mnozí ekonomové dokonce považují za jeden z nejzávažnějších ekonomických problémů na trhu práce.

Cílem diplomové práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti v jabloneckém okrese od roku 2005 a zjistit případný vliv nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků.

Diplomová práce má čtyři kapitoly. První kapitola se věnuje čistě teoretické problematice nezaměstnanosti, kde jsou vysvětleny důležité termíny pro pochopení této problematiky. V kapitole jsou rozebrány různé typy nezaměstnanosti, základní přístupy k nezaměstnanosti dle ekonomických škol, dále jak je nezaměstnanost nákladná apod.

Druhá kapitola se zabývá již částí praktickou, tj. analýzou nezaměstnanosti v zadaném okrese. Ještě před samotnou analýzou kapitola stručně popisuje charakteristiky okresu včetně jeho silných a slabých stránek. V části zabývající se analýzou je nejprve míra nezaměstnanosti v okrese porovnána s celorepublikovým průměrem, následuje popis vývoje nezaměstnanosti a jejích příčin v okrese. V závěru kapitoly se lze dočíst, jak se s nezaměstnaností snaží vypořádat ÚP v Jablonci nad Nisou.

Třetí kapitola popisuje konkurenceschopnost jako takovou a časté nástroje, které podniky pro její zvýšení využívají. Následuje přehled největších, tj. hlavních zaměstnavatelů v okrese Jablonec nad Nisou a jejich stručný popis a posléze vyhodnocení konkurenceschopnosti podniků v jabloneckém okrese pomocí dotazníkového šetření.

V poslední kapitole autorka navrhuje vybraná řešení pro boj s nezaměstnaností a v závěru shrnuje výsledky analýz.

1 Teoretická problematika nezaměstnanosti

Tato kapitola nastíní základní problematiku nezaměstnanosti. V průběhu práce budou vysvětleny základní pojmy, např. míra nezaměstnanosti a její výpočet, dále jak se nezaměstnanost nejčastěji klasifikuje a různé pohledy na nezaměstnanost, její vznik a důsledky. Promítné dopady nezaměstnanosti v podobě nákladů, jak s nezaměstnaností bojuje vláda a nakonec jak nezaměstnanost souvisí s inflací.

Jak uvádí Kaufman a Hotchkiss (2006, s. 706): „*Unemployment is perhaps the most serious economic problem in the labor market.*“ To znamená, že nezaměstnanost je možná nejvážnějším ekonomickým problémem na trhu práce. Pokud není nezaměstnanost jedním z nejvážnějších ekonomických problémů, tak je minimálně jedním z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. Na trhu práce je klíčovým ukazatelem. Diplomová práce se tedy věnuje nejprve samotnému základu, tj. vysvětlení pojmu nezaměstnanost.

Nezaměstnanost se nejčastěji vyjadřuje mírou nezaměstnanosti (viz 1.1) a za nezaměstnané se považují lidé, kteří by chtěli být zaměstnáni, ale z různých důvodů nemohou najít práci. Většinou platí, že s vyšší mírou nezaměstnanosti je těžší práci získat a zaměstnaní lidé sotva dosáhnou na vyšší mzdy či zvláštní odměny (Bernanke a Frank, 2003). Podle Samuelsona a Nordhause (1995) je nízká nezaměstnanost, nutně tedy i vysoká zaměstnanost, jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky.

Kdo je tedy považován za nezaměstnaného? Existuje mnoho přístupů, ale snad nejužívanější je definice podle doporučení ILO (International Labour Organization = Mezinárodní organizace práce) z roku 1982 v podmínkách trhu práce České republiky. Ta říká, že za nezaměstnané jsou brány všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období splňovaly tyto podmínky (Šimek, 2005, s. 51):

- „*Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.*“

- *Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.*
- *Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.“*

1.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je údaj, kterému jak ekonomové, tak i veřejnost věnují velkou pozornost. Jedná se o citlivý ukazatel situace na trhu práce. Je-li tento ukazatel nízký, práce se jeví jako jistá a pracovní místa se shánějí bez obtíží, zároveň se i k nízké míře nezaměstnanosti váže zvyšování mezd a celkově zlepšování pracovních podmínek, protože zaměstnavatelé si při získávání a udržení pracovníků konkurují (Bernanke a Frank, 2003).

Jak uvádí vzorec (1), jedná se o podíl nezaměstnaných obyvatel (U), tj. lidí bez práce, kteří práci aktivně hledají, na ekonomicky aktivní složku obyvatelstva, což jsou lidé jak zaměstnaní (E), tak i nezaměstnaní. Míra nezaměstnanosti (u) se vyjadřuje v %.

$$u = \frac{U}{U + E} \cdot 100 \quad (1)$$

Podle Šimka (2005) je ale poměrně obtížné vyjádřit základní vstupní údaje do výše zmíněného vzorce. K výpočtu lze přistoupit několika možnými způsoby pomocí:

- Sčítání lidu, jehož velkou výhodou je úplnost a regionální zařazenost, nevýhodou ale poměrně vysoká finanční nákladnost a jednorázovost.
- Vybraného vzorku domácností a jejich pravidelného monitoringu. Výhodou je pravidelnost a možnost mezinárodního srovnání, nevýhodou malá vypovídací schopnost na úrovni regionů, která se však dá částečně odstranit úpravou šetřeného vzorku.

- Sekundárních pramenů, jako např. statistiky pracovních agentur, zdravotního a sociálního pojištění apod.

Dříve je zmíněna ekonomicky aktivní složka obyvatelstva, tj. lidé zaměstnaní i nezaměstnaní práci hledající. Logicky tedy musí být i ekonomicky neaktivní složka obyvatelstva, mezi kterou patří lidé, jež jsou nezaměstnaní, ale zároveň práci ani nehledají. Do této skupiny lidí lze zařadit důchodce, studenty, ženy na mateřské dovolené apod.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Definice podle Samuelsona a Nordhause (1995, s. 296) říká: *„Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.“*

Jako první ale přišli s koncepcí přirozené míry nezaměstnanosti, nezávisle na sobě, M. Friedman¹ a E. Phelps² v šedesátých letech 20. století v souvislosti s kritikou Phillipsovy křivky (viz 1.7).

M. Friedmanem je definována jako přirozený výsledek dlouhodobé rovnováhy ekonomiky, při které neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost (viz 1.2) a je zde setrvačná míra inflace. Zároveň nechápal přirozenou míru nezaměstnanosti jako neměnnou veličinu, v krátkém období uznal možnost snížení pomocí monetární politiky, ale za cenu zvýšení inflace.

¹ Americký ekonom (*1912 - †2006) a zakladatel monetarismu. V roce 1976 získal Nobelovu cenu za ekonomii za přínos k analýze spotřeby, k peněžní historii a teorii a za komplexní analýzu stabilizační politiky.

² Americký ekonom (*1933) a nositel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 2006 za analýzu mezikasových dilemat makroekonomické politiky (Sojka, 2010).

Pokud by vláda chtěla přirozenou míru nezaměstnanosti snížit dlouhodobě, měla by použít jiné nástroje, např. antimonopolní opatření, zlepšení informovanosti o poptávce a nabídce, zrušení státní regulace apod. (Sojka, 2010).

1.2 Typy nezaměstnanosti

Všeobecně je nezaměstnanost rozdělována na frikční, strukturální a cyklickou a každá z těchto nezaměstnaností má jiné příčiny a vytváří jiné ekonomické a společenské náklady. Všechny tři typy zvyšují celkovou míru nezaměstnanosti (Bernanke a Frank, 2003).

Frikční nezaměstnanost patří mezi krátkodobou nezaměstnanost a především je spojována s hledáním nového pracovního místa. Je způsobena neustále se vyvíjející technologií, různorodostí pracovníků, pracovních míst apod. Je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a náklady na ni jsou velmi nízké, či mohou být dokonce negativní, což znamená, že může být ekonomicky prospěšná a to jednak z již výše zmíněného důvodu, že je krátkodobá, takže vyvolává minimální psychologické následky a ekonomické ztráty a dále může být dokonce produktivní, veme-li se v úvahu, že může vést k nalezení vhodnějšího pracovního místa a dlouhodobě tak zvýšit produkci (Bernanke a Frank, 2003).

Jak uvádí Mach (2001), tak za složku frikční nezaměstnanosti lze považovat i sezónní nezaměstnanost, která je způsobená sezónní fluktuací poptávky po práci. Jako příklad lze uvést poptávku v zemědělství, ve stavebnictví, také v lyžařských areálech apod.

Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, tzn., že některá odvětví se zmenšují, další naopak expandují. Tyto změny zapříčiní, že poptávka po některých profesích klesá a po jiných naopak roste. Zmenšující odvětví často musí propouštět své zaměstnance, ti ale mohou nalézt práci v rozvíjejících se odvětvích, což s sebou často přináší požadavky na rekvalifikaci. U některých profesí je člověk schopný rekvalifikovat se během pár dní, u jiných to trvá několik měsíců nebo dokonce i let. Z tohoto důvodu strukturální nezaměstnanost trvá déle než frikční nezaměstnanost. Vzhledem k neustálým změnám struktury poptávky jsou strukturální změny v ekonomice naprosto běžné. Snaha o jejich eliminaci by vedla k vyřazení ze světové soutěže

a k zaostávání. Strukturální nezaměstnanost je tedy také složkou přirozené míry nezaměstnanosti (Holman, 2005).

Cyklická nezaměstnanost představuje zvýšenou nezaměstnanost, která se objevuje v období recese, což znamená, že výroba je nízká. Způsobuje ji tedy pokles reálného HDP, a je proto ekonomicky nákladná (Bernanke a Frank, 2003).

Arthur M. Okun, americký ekonom, hledal statistický vztah mezi růstem domácího produktu a nezaměstnaností. Došel k závěru, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá a naopak. Tomu se říká Okunův zákon. Svědčí tedy o tom, že část nezaměstnanosti má cyklickou povahu (Holman, 2005).

Okunův zákon (2) lze matematicky vyjádřit takto:

(2)

Skutečná míra nezaměstnanosti je značena u , u^* je přirozená míra nezaměstnanosti, je koeficient citlivosti změny míry nezaměstnanosti na změnu koeficientu produktu (Mach, 2001).

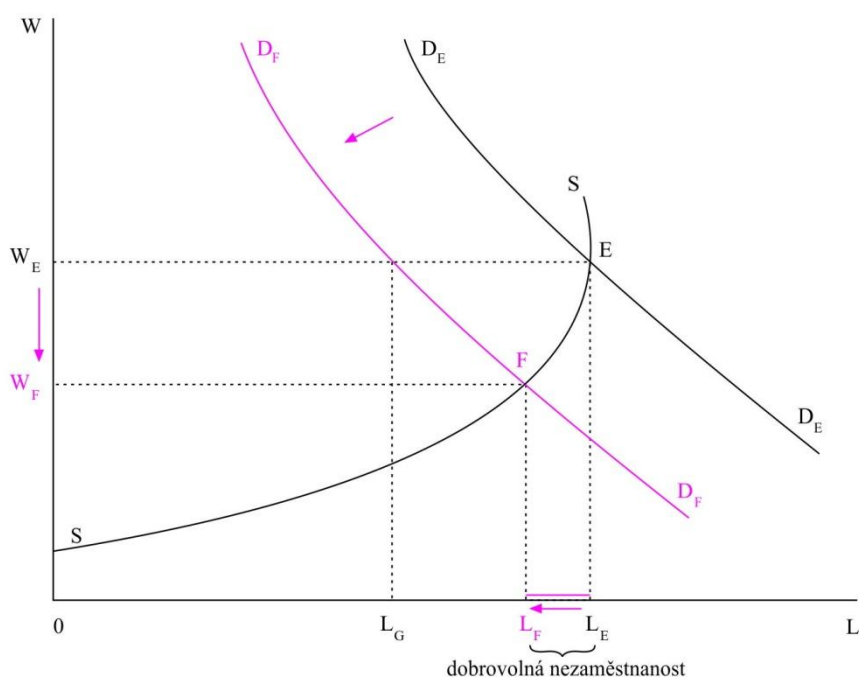
Kaufman a Hotchkiss (2006) navíc uvádějí, že každé zvýšení nezaměstnanosti o jeden procentní bod je rovno dvouprocentnímu propadu HNP.

Holman (2005) uvádí, že rozdělení nezaměstnanosti na výše zmíněné tři typy, je rozdělení dle jejich příčin vzniku. Často se ale také v literaturách lze dočíst o **dobrovolné** a **nedobrovolné nezaměstnanosti**.

Pokud nezaměstnaný hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu převládá, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolná proto, že kdyby nezaměstnaný pracovat chtěl, práce by pro něj byla, ale s nižší mzdou, než je jeho představa a nezaměstnaný není ochoten se svými požadavky na mzdu jít dolů. Dobrovolně si tedy raději vybral být bez práce než s prací, ale pro něho neodpovídající mzdou. Volný čas má pro nezaměstnaného větší užitek než nízká mzda.

Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativní příležitosti, kterou nezaměstnaní mají. Mezi alternativní příležitosti patří kromě rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy také podpory v nezaměstnanosti. Aby byli lidé motivováni k rychlému najetí práce, měly by být podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká.

Dobrovolnou nezaměstnanost znázorňuje obrázek 1. Původní rovnováha na trhu práce je v bodě E, kde se střetává nabídka a poptávka po práci, z toho je odvozena rovnovážná zaměstnanost L_E a rovnovážná mzda W_E . V důsledku poklesu poptávky po práci z D_E na D_F vznikne nezaměstnanost v rozsahu L_E až L_G , protože při původní mzdě W_E jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat pouze L_G práce. Poté mzda klesne na W_F a zaměstnanost se zvýší z L_G na L_F , jelikož při mzdě W_F jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat více práce. Zbývající nezaměstnanost, tedy L_E až L_F jsou ti lidé, kteří raději budou nezaměstnaní, než aby pracovali za mzdu W_F .

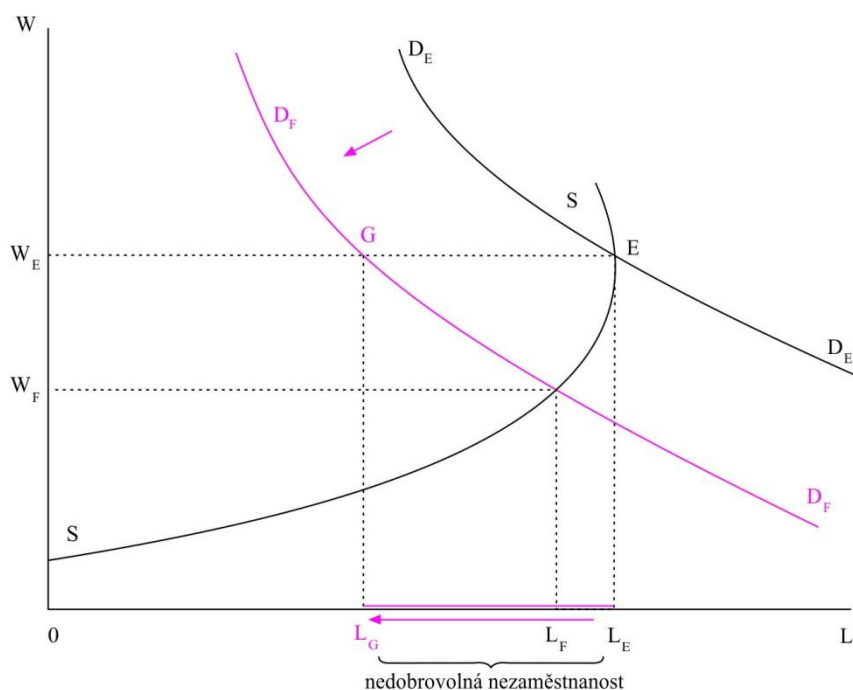


Obrázek 1: *Vznik dobrovolné nezaměstnanosti*

Zdroj: Holman (2005, s. 300)

Naopak nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaný hledající práci je ochoten pracovat za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, mnohdy by pracoval i za nižší, ale nemůže žádnou práci najít. Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky bránící snížení mezd. Paradoxně to často bývají odbory, které jako jeden z hlavních cílů mají prosazování vysokých mezd, čímž tedy zapříčiňují nedobrovolnou nezaměstnanost. Jinou překážkou jsou například státem stanovené minimální mzdy.

Na obrázku 2 je znázorněna nedobrovolná nezaměstnanost, která se liší tím, že po poklesu poptávky po práci mzda neklesá, zůstává stále na úrovni W_E . Zaměstnavatelé ale při této nesnížené mzdě budou zaměstnávat menší počet lidí, tedy L_G , zatímco nabídka práce je při této mzdě L_E . Nezaměstnanost je v rozsahu L_E až L_G a jak je vidět, tak tato nezaměstnanost je vyšší, než jaká by byla v případě snížení mzdy. Pokud by se mzda snížila, snížila by se i nezaměstnanost na L_F až L_E , která by se proměnila v nezaměstnanost dobrovolnou.



Obrázek 2: *Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti*

Zdroj: Holman (2005, s. 303)

Zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou či nedobrovolnou není vždy jednoznačné rozpoznat, ale je mnoho důkazů, že tyto nezaměstnanosti existují.

Jako další možnou nezaměstnanost lze uvést **skrytou nezaměstnanost**. Ta označuje v podstatě ekonomicky neaktivní složku obyvatelstva, vyjma důchodců. Zahrnuje tedy nezaměstnané osoby v produktivním věku, které ale nejsou jako nezaměstnané evidované, tj. nejsou vedeni na úřadu práce. Buď práci vůbec nehledají, nebo ji hledají svépomocí, tedy bez pomoci pracovního úřadu. Většinou část této nezaměstnanosti tvoří ženy na mateřské dovolené a mladiství (Sunková, 2006).

1.3 Příčiny nezaměstnanosti z různých pohledů

Šimek (2005) uvádí, že neexistuje jednotný názor k zapříčinění a hlavně k odstraňování nezaměstnanosti. V této podkapitole jsou nastíněny tři základní přístupy – neoklasický, keynesiánský a monetaristický.

Neoklasický přístup

Představitelé neoklasické ekonomie mají kořeny v neviditelné ruce trhu A. Smitha³. Věřili, že samoregulační tržní mechanismy jsou schopny navracet ekonomiku k rovnováze při plném využívání ekonomických zdrojů (Sojka, 2010).

Dle neoklasického přístupu (liberalistická a neoklasická ekonomie) je nezaměstnanost považována za projev krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou pracovní síly. V zásadě je nezaměstnanost zapříčiněna nepružností nabídky vůči měnící se poptávce. Nepružnost je spojena s potřebou měnit zaměstnání když je:

- malá ochota akceptovat snížené mzdy,
- malá ochota k mobilitě,

³ Britský filozof (*1723 - †1790) a zakladatel klasické politické ekonomie.

- malá informovanost o volných pracovních místech.

Určitá velikost nezaměstnanosti je brána jako neodstranitelné minimum – jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, která je neoklasiky považována za nezaměstnanost dobrovolnou. Každý se sám za sebe rozhoduje, zda přijme nebo nepřijme zaměstnání za danou mzdu. Tato úroveň nezaměstnanosti je zároveň rovna frikční nezaměstnanosti.

Příčinou nezaměstnanosti jsou vysoké mzdové požadavky ze strany nabídky práce. Přitom snížení mezd umožňuje dosáhnout zaměstnavatelům vyšších zisků, to může vést k vyšším investicím, které zase vedou k vyšší míře růstu kapitálu, a ten nakonec vyvolává vyšší poptávku po práci.

Neoklasický přístup by pro snižování nezaměstnanosti krátil podpory v nezaměstnanosti, které konkurují jako alternativní příjem sníženým mzdám a odstranil by monopol odborů na trhu práce, tím pádem by zaměstnavatelé mohli pružněji reagovat na situace na trhu práce. V obou případech je snahou docílit, aby pracovníci byli ochotni akceptovat takovou mzdu, která nezvyšuje inflaci.

Řešení nezaměstnanosti je orientováno na stranu nabídky pracovní síly a soustřeďuje se kromě boje s inflací na mzdovou regulaci a omezení síly sociálního státu. Přičemž boj proti inflaci má před bojem proti nezaměstnanosti přednost (Šimek, 2005).

Keynesiánský přístup

Kvůli dlouhodobě přetrvávající vysoké nezaměstnanosti ve dvacátých letech 20. století ve Velké Británii se začalo pochybovat o neoklasické ekonomii, tj. samoregulačních tržních mechanismech, které by měly být schopny navracet ekonomiku k rovnováze při plném využívání ekonomických zdrojů a že nezaměstnanost má dobrovolnou povahu. Keynesiánská teorie zpochybnila neoklasickou ekonomii a opírala se spíše o stabilizační hospodářskou politiku státu (Sojka, 2010).

Keynesiánský přístup vychází z rigidity nominálních mezd v krátkém období, tzn., že mzdy se nepřizpůsobují dostatečně rychle, aby vyčistily trh po nárazu agregátní poptávky

či nabídky. Rigidita může být způsobena např. mzdovými dohodami mezi odbory a zaměstnavateli, státem stanovenými minimálními mzdami apod. Pomalé přizpůsobování mezd má za následek pomalý návrat ekonomiky k plné zaměstnanosti, resp. přirozené míře nezaměstnanosti a potenciálnímu produktu, a ekonomika proto může zůstat delší období ve stavu nerovnováhy.

Pokud je ekonomika pod potenciálním produktem a tedy i nezaměstnanost se nachází pod přirozenou mírou, dle keynesiánců dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti, protože již zmíněná rigidita brání nominální a reálné mzdě, aby vyčistily trh práce, tj. aby obnovily rovnováhu trhu práce při plné zaměstnanosti (Mach, 2001).

Nezaměstnanost může vycházet z technologického pokroku, tudíž nepotřebnosti lidské síly a nedostatečné poptávky po práci, která vychází z malé koupěschopnosti. Pokud je nedostatečná poptávka na trhu práce, nemohou uchazeči o práci najít zaměstnání ani za nízkou mzdu. Souhrnná poptávka v ekonomice není dostatečná, aby zajistila plnou zaměstnanost⁴. Za hlavní příčinu nezaměstnanosti je považována technologická nezaměstnanost. Dle keynesiánců musí být nezaměstnanost řešena státním zásahem do ekonomiky (Šimek, 2005).

Monetaristický přístup

Monetaristický přístup se přibližuje k neoklasické ekonomii a zdůvodňuje vysokou míru nezaměstnanosti špatnou alokací zdrojů jako následek státních zásahů do ekonomiky, kdy výsledkem je špatná distribuce práce mezi odvětví, doprovázená vládními zásahy vyvolanou inflací. Monetarismus v podstatě odmítá státní zásahy do ekonomiky a připouští jen omezené zásahy v oblasti peněžní politiky. Podle M. Friedmana změny v nabídce peněz mají v krátkém a středně dlouhém období důsledky jako např. změny reálného národního důchodu a zaměstnanosti. V dlouhém období se ale tyto změny projevují pouze

⁴ Plná zaměstnanost je pojem spíše teoretický. Stav, kdy se počet volných pracovních míst rovná počtu uchazečů o práci.

nominálně, tzn. změnou cenové hladiny. Monetaristé dávají přednost boji proti inflaci. Nezaměstnanost je brána jako oběť za redukci míry inflace (Šimek, 2005).

1.4 Délka nezaměstnanosti

Vliv nezaměstnanosti na nepracující závisí na době, po kterou jsou bez práce. Obecně platí, že čím déle je člověk bez práce, tím vyšší jsou náklady na nezaměstnanost, ať už ekonomické, tak i psychologické a sociální. Lidé, kteří jsou bez práce jen několik dní či týdnů, nepocítují žádné zásadní dopady na jejich život, protože krátkodobou nezaměstnanost mohou překlenout výběrem svých úspor, státní podporou nebo např. pojištěním při ztrátě zaměstnání.

Období, během kterého je člověk bez přerušení nezaměstnaný, lze nazvat nepřetržitá nezaměstnanost. Začíná v okamžiku, kdy se člověk stává nezaměstnaným a hlásí se na úřadu práce a končí nalezením a nástupem do práce. Doba trvání nezaměstnanosti, tj. doba, po kterou trvá nepřetržitá nezaměstnanost, roste v recesi, kdy je obtížnější práci najít.

Dalším termínem je chronická nezaměstnanost. Za chronicky nezaměstnané se považují lidé, kteří v krátkých intervalech přerušují období nezaměstnanosti, tzn. lidé, kteří najdou dočasnou práci a po krátké době ji zase ztratí (Bernanke a Frank, 2003).

Délka trvání nezaměstnanosti je popisována průměrnou délkou období, po kterou je osoba nezaměstnaná a závisí na mnoha vlivech, ať už na strukturálních charakteristikách trhu, tak také na cyklických faktorech. Prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti má za následek mnoho negativních dopadů a nákladů (Mach, 2001).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Podle Holmana (2005) je dlouhodobá nezaměstnanost skutečným problémem, protože ji často doprovází vážné sociální důsledky, existenční problémy nezaměstnaného a jeho rodiny, ztráta kvalifikace a v některých případech i ztráta sebeúcty. Za dlouhodobě nezaměstnaného lze dle Bernankeho a Franka (2003) považovat takového člověka, který je bez práce šest a více měsíců.

Existuje názor (Holman, 2005), že nezaměstnanost by se neměla posuzovat jenom podle její výše, ale především podle její délky.

Jako příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí Holman (2005) štědré podpory v nezaměstnanosti, které nejsou dostatečnou motivací nezaměstnaných k hledání si nové práce a přizpůsobování se pracovnímu trhu.

Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí určité návyky, může se i říci, že zleniví, zvykne si na určitý uskromněný život a mnoho volného času.

1.5 Náklady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je poměrně nákladnou záležitostí, vyvolává náklady jak ekonomické, tak psychologické i sociální a ekonomové Bernanke a Frank (2003) je popisují následujícím způsobem.

Hlavním nákladem z ekonomického hlediska je ztráta produkce způsobená tím, že pracovní síly nejsou zcela využity. Značnou část tohoto břemene nesou nezaměstnaní sami, protože v důsledku nezaměstnanosti klesají jejich příjmy a tím se mohou snížit jejich pracovní dovednosti. Část nákladů ale nese celá společnost, protože nezaměstnaní lidé například přestávají platit daně, pobírají různé dávky (viz podpora v nezaměstnanosti) a tento nápor na státní rozpočet jde na vrub všech daňových poplatníků.

Psychologické náklady cítí hlavně sami nezaměstnaní a jejich rodiny. Je dokázáno, že dlouhodobá nezaměstnanost vede k pocitům méněcennosti, k depresím a v extrémních případech i k sebevražedným sklonům. Rodiny nezaměstnaných pocítují stres umocněný ekonomickými problémy při ztrátě příjmů.

Sociální náklady jsou důsledkem ekonomických i psychologických vlivů. Nezaměstnaní lidé se často potýkají s finančními problémy, pocítují frustraci a zoufalství. S růstem nezaměstnanosti je spojen i růst kriminality, alkoholismu, závislost na drogách atd.

Náklady z těchto následků nese celá společnost, protože se musí vydávat více veřejných zdrojů, aby se jim bránilo, například více policistů pro potírání kriminality.

Náklady strukturální a frikční nezaměstnanosti

U vysvětlení strukturální nezaměstnanosti je uvedeno, že je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a že je spjata se strukturálním a teritoriálním nesouladem mezi prací nabízenou a poptávanou, což vyžaduje kvalifikační či teritoriální přesun. Tento přesun však nemůže být proveden okamžitě a vyžaduje čas. Stejně tak tomu je u frikční nezaměstnanosti.

V literatuře se často uvádí, že nezaměstnanost má v podstatě dvě části nákladů – pozitivní a negativní. Hledají-li pracovníci práci, za kterou dostanou vyšší mzdu, tak tím fakticky přispívají k efektivní alokaci zdrojů a k růstu produktivity v celém hospodářství. Část nákladů má tedy pozitivní efekt v růstu produktivity. Druhá část má za následek u některých pracovníků dlouhodobou nezaměstnanost a nemožnost být dále zaměstnání. Tito pracovníci se střetávají s překážkami, které je důležité rozlišit. Především, jsou-li tyto překážky dány selháním trhu práce, a zda mohou či nemohou být tato selhání trhu práce překonána změnou hospodářské politiky (Mach, 2001).

Náklady cyklické nezaměstnanosti

Cyklická nezaměstnanost je spjata s nevyužitím práce a ostatních výrobních faktorů, ekonomika je ve fázi recese, tím dochází ke ztrátám produkce rovným rozdílu mezi potenciálním produktem a skutečnou úrovní produkce. Jak je dříve uvedeno, tak spojení mezi cyklickou nezaměstnaností a ztrátami produkce jí vyvolanými postihuje Okunův zákon. Ten říká, že na jeden procentní bod růstu cyklické nezaměstnanosti připadá 2,5 až 3% pokles HNP pod úroveň potenciálního produktu (Mach, 2001). Kaufman a Hotchkiss (2006) uvádějí pouze 2% propad HNP.

V důsledku poklesu skutečné produkce pod úroveň potenciálního produktu jsou vyvolány mnohé ztráty, např. nezaměstnaní místo mzdy dostanou podporu v nezaměstnanosti, čímž i vláda přichází o daň z příjmů od těchto nezaměstnaných, firmy ztrácejí zisky kvůli nižší

produkci apod. Proti těmto nákladům nezaměstnanosti stojí volný čas pracovníků, který v důsledku nezaměstnanosti mají a uvádí se, že hodnota volného času je nepatrnou částí úhrnných nákladů z cyklické nezaměstnanosti (Mach, 2001).

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti má pomoci lidem, kteří přišli o práci, aby měli alespoň nějaké prostředky po dobu hledání si nového zaměstnání.

V ČR tuto podporu dostane každý, kdo přijde o zaměstnání, zaregistruje se na úřadu práce a alespoň 12 měsíců v průběhu posledních 2 let odváděl ze zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti pojistné na sociální pojištění. To znamená, že se do rozsahu nezapočítává pracovní poměr na různé ústně uzavřené dohody ani DPP⁵ v případě příjmu nižšího než 10 000 Kč, protože z tohoto příjmu nejdou odvody do státní pokladny. V případě příjmu vyššího jak 10 000 Kč musí buď zaměstnanec, nebo zaměstnavatel pojištění odvádět.

Nárok na tuto podporu mají ale i lidé, kteří nesplňují odpracovanou dobu, ale splňují podmínku tzv. náhradní doby. Jedná se o péči o dítě do čtyř let věku, pobírání invalidního důchodu třetího stupně, péči o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby a další. Naopak nárok na podporu nemají absolventi, kteří nikdy nepracovali. Jediným možným způsobem, jak dostat od státu nějaké peníze je absolvování rekvalifikačního kurzu pořádaného úřadem práce, čímž vznikne nezaměstnanému absolventovi nárok na podporu při rekvalifikaci.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí podle věku nezaměstnaného, přičemž rozhodující je věk žadatele v době, kdy si o podporu podal žádost, překročení věkové hranice v době vyplácení podpory se nezohledňuje. Čím starší žadatel, tím delší doba vyplácení podpory, protože má horší šanci uplatnění na trhu práce. Konkrétně nezaměstnaným do 50 let je vyplácena podpora po dobu 5 měsíců. Od 50 do 55 let mají nezaměstnaní nárok na

⁵ Jedná se o dohodu o provedení práce, která musí být uzavřena písemně. Rozsah hodin u jednoho zaměstnavatele nesmí překročit 300 hod za rok. Odvádí se z ní daň z příjmu ve výši 15 %.

vyplácení podpory po 8 měsících a žadatelům starším jak 55 let se vyplácí podpora 11 měsíců.

Výše podpory závisí na příjmech z posledního zaměstnání. Pokud žadatel nepracoval, ale splňuje podmínky náhradní doby (např. žena na mateřské), tak se výše odvíjí od průměrné mzdy v ČR. Podpora není vyplácena po celou dobu ve stejné výši, ale postupně se snižuje. První dva měsíce je nezaměstnanému vypláceno 65 % z průměrné čisté mzdy z jeho posledního zaměstnání, třetí a čtvrtý měsíc 50 % a další měsíce 45 %. Přičemž maximální výše vyplácené podpory činí 0,58 násobek průměrné měsíční mzdy v ČR, tj. 13 761 Kč.

V případě, že OSVČ ukončí podnikání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jako kterýkoli jiný občan, tedy pokud v posledních 2 letech odváděl minimálně po dobu 12 měsíců příslušné odvody na sociální pojištění. Výše je stanovena dle posledního vyměřovacího základu pro odvod pojištění (Kučerová, 2012).

Samozřejmě i ve vyplácení podpor je plno výjimek a omezení. Prvním takovým je, že je-li pracovní poměr ukončen dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance, je podpora v nezaměstnanosti vyplácena po celou dobu ve výši 45 %. Za další lze uvést, že pokud má žadatel o podporu nárok na odstupné, nebude mu po dobu tohoto nároku podpora vyplácena. V případě, že zaměstnavatel nevyplatí žadateli odstupné, na které má nárok, vyplatí žadateli o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 % odstupného ÚP (Úřad práce) a poté ji bude vymáhat po zaměstnavateli (MPSV, 2011).

Po skončení podpůrné doby může nezaměstnaný zažádat o sociální dávku ve výši životního minima, která činí 3 410 Kč na jednotlivce. V případě, že je ve společné domácnosti více členů, dávky se vypočítávají individuálně.

1.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti⁶ je součástí hospodářské politiky státu na trhu práce, jejímž prostřednictvím (využívání makroekonomických regulátorů) se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a o jejich produktivní využití a také o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (MPSV, 2012). Jedná se o soubor nástrojů, které by měly motivovat jak zaměstnavatele a zaměstnané, tak nezaměstnané k určitému chování na trhu práce.

Existuje velké množství nástrojů, které používá politika zaměstnanosti a při rozhodování o jejich uplatnění se většinou vychází z určitých cílů, kterých by mělo být dosaženo. Mezi cíle politiky zaměstnanosti patří zejména zabránění zbytečnému vzniku nezaměstnanosti nebo naopak nedostatečnému počtu pracovních sil, dále zmírnění negativních dopadů technického rozvoje a strukturálních změn, prohlubování profesní flexibility, podpora začleňování zdravotně postižených osob na trhu práce apod.

Aby mohlo být těchto cílů dosaženo nebo alespoň přiblíženo, používá se řada nástrojů, přičemž za nejdůležitější se považuje poradenská služba při volbě povolání, zprostředkování práce, podpora profesního růstu a vzdělávání, poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst, podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky aj. (Šimek, 2005).

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit dle okruhu činností a používání nástrojů na aktivní a pasivní.

MPSV (2012) uvádí, že APZ (aktivní politika zaměstnanosti) podporuje zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o práci i uchazečům samotným.

⁶ O politiku zaměstnanosti se stará Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné pracovní úřady.

Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, kdy úřady práce zabezpečují rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání v případě, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil, dále různé investiční pobídky a příspěvky na zapracování, také vytvoření krátkodobých pracovních míst v podobě veřejně prospěšných prací. Součástí je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a jejich hmotné zabezpečení, tzv. podpora v nezaměstnanosti. Zprostředkování zaměstnání mají primárně na starosti úřady práce (Kolman, 2004).

Beránková (2004), tisková mluvčí MPSV, uvedla, že aktivní politika zaměstnanosti je stěžejním nástrojem v boji s nezaměstnaností. Prostřednictvím této politiky jsou státem podporovány firmy, které vytvářejí pracovní místa pro uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v oblastech s nejvyšší nezaměstnaností.

Také zdůraznila, že aktivní politika zaměstnanosti má kladné ekonomické dopady na státní rozpočet a to z toho důvodu, že výdaje vynaložené na aktivní politiku snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. Jakmile uchazeč o zaměstnání nastoupí do práce, vrátí se část investovaných peněz zpět do státního rozpočtu v podobě daní z příjmů, stát také ušetří na sociálních dávkách a zdravotním pojištění. Dalším kladným vlivem na ekonomiku státu je koupěschopnost těchto lidí.

1.7 Vztah nezaměstnanosti se mzdovou, resp. cenovou inflací

Ekonomická teorie v oblasti nezaměstnanosti a inflace byla v 60. letech ovlivněna článkem A. W. Phillipse⁷, který znázornil inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mzdovou

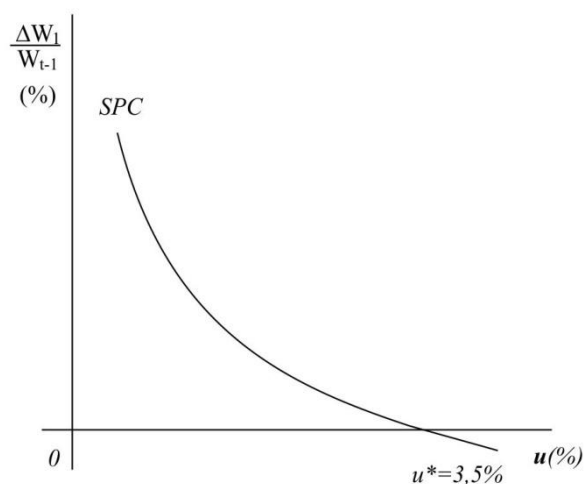
⁷ Novozélandský statistik (*1914 – †1975), který strávil velkou část svého života jako profesor na Londýnské vysoké škole ekonomické. Zkoumal vzájemný vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu nominálních mezd ve Velké Británii v letech 1861 – 1957. V této studii přišel na provázanost zmíněných veličin, která je od té doby nazývána právě Phillipsovou křivkou.

inflací. Tento vztah se začal vyjadřovat pomocí tzv. Phillipsovy křivky, jež byla v průběhu několika let postupně modifikována pro aktuální tržní prostředí.

Původní mzdová Phillipsova křivka

Původní mzdová Phillipsova křivka (Short Phillips Curve, zn. SPC), znázorněna na obrázku 3, má negativní sklon a tvar hyperboly protínající osu x. Inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti (osa x) a mzdovou inflací (osa y) vyjadřuje, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra mzdové inflace a naopak. Z toho plyne, že mezi mírou nezaměstnanosti a mzdovou inflací existuje substituce. Zároveň se v dlouhém období považovaly tyto veličiny za stabilní (Mach, 2001).

Substituci Holman (2005) vysvětluje jednoduchým způsobem. Pokud je nízká nezaměstnanost, zostřuje se konkurence mezi zaměstnavateli při poptávání pracovníků. Zaměstnavatelé obtížně hledají lidi a snaží se je získat, popřípadě udržet, vyššími mzdami. Naopak při vysoké nezaměstnanosti se zostřuje konkurence mezi pracovníky a ti raději nevznášejí příliš velké mzdové nároky.

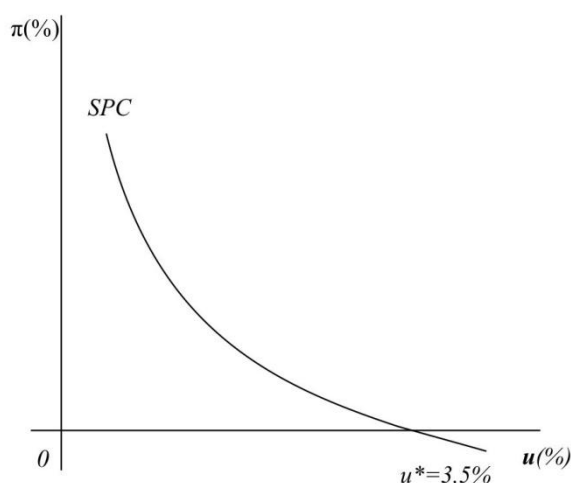


Obrázek 3: Mzdová Phillipsova křivka

Zdroj: Mach (2001, s. 266)

Modifikovaná Phillipsova křivka

P. A. Samuelson⁸ a R. M. Solow⁹ pár let poté modifikovali původní mzdovou Phillipsovu křivku do tzv. cenově inflační Phillipsovy křivky, u které nahradili míru mzdové inflace mírou cenové inflace, tj. mírou růstu agregátní cenové hladiny. Vycházeli ze zjednodušeného předpokladu, že firmy zvyšují ceny podle toho, jak se jim zvyšují mzdové náklady, neboli jak se zvyšují nominální mzdy. Cenovou inflaci je tedy možné vyjádřit jako rozdíl mezi tempem růstu nominálních mezd a tempem růstu produktivity práce (Lisý, 1991). Takto upravená Phillipsova křivka se nazývá modifikovaná Phillipsova křivka a vyjadřuje volbu mezi inflací a nezaměstnaností. Nezaměstnanost lze snížit, pokud se zvýší inflace a naopak. Tento vztah je znázorněn na obrázku 4 (Mach, 2001).



Obrázek 4: Modifikovaná Phillipsova křivka

Zdroj: Mach (2001, s. 268)

⁸ Americký ekonom (*1915 - †2009), který přispěl k šíření neokeynesovské makroekonomie, avšak významný je i jeho přínos k rozvoji neoklasické mikroekonomie. V roce 1970 získal jako první Američan Nobelovu cenu za ekonomii za přínos k rozpracování matematických metod v ekonomii a k celkovému zvýšení analytické a metodologické úrovně ekonomické vědy.

⁹ Americký ekonom (*1924), představitel neokeynesovské makroekonomie a nositel Nobelovy ceny za ekonomii z roku 1987 za výzkumy v oblasti teorie a měření ekonomického růstu.

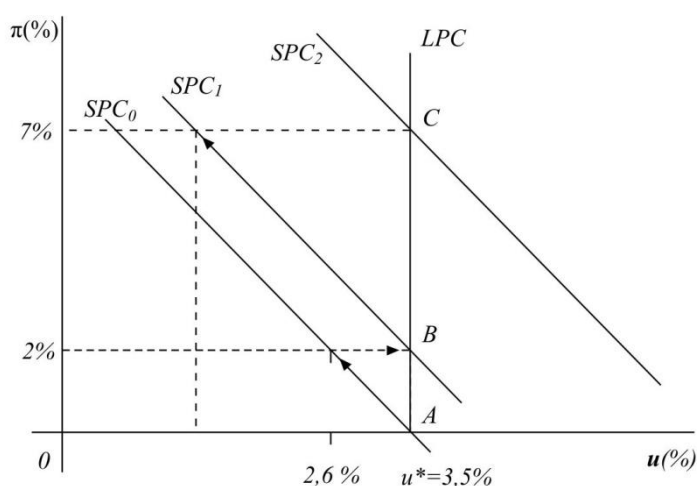
Holman (2005) k tomu ještě dodává, že pokud ekonomové odhadnou průběh Phillipsovy křivky pro určitou ekonomiku, pak jakýkoli bod na této křivce představuje dosažitelné kombinace nezaměstnanosti a inflace. Stát si může zvolit určitý bod na Phillipsově křivce jako cíl a k tomuto cíli může dospět nastavením určitého tempa růstu peněžní zásoby a tím agregátní poptávky.

Phillipsova křivka a očekávaná míra inflace

Díky ropným šokům¹⁰ v 70. letech minulého století se došlo k závěru, že původní mzdová a inflační Phillipsova křivka byly pro tehdejší ekonomickou teorii nedostačující, postrádaly očekávanou míru inflace. O tuto veličinu a přirozenou míru nezaměstnanosti rozšířili model Phillipsovy křivky, nezávisle na sobě, M. Friedman a E. Phelps (Pošta, 2008).

Tito pánové silně pochybovali o dlouhodobě stabilním inverzním vztahu mezi mzdovou, resp. cenovou inflací a mírou nezaměstnanosti. Ukázali, že negativně skloněná mzdová Phillipsova křivka předpokládá tzv. peněžní iluzi na straně pracovníků. To znamená, že zaměstnanci přizpůsobují své mzdové požadavky očekávané cenové úrovni, nikoli skutečné. Peněžní iluze je jen krátkodobá, proto i substituce mezi inflací a mírou nezaměstnanosti je pouze v krátkém období. Z dlouhodobého pohledu totiž zaměstnanci rozpoznají růst cenové hladiny a k tomu postupně přizpůsobí i jejich očekávání, aby udrželi původní úroveň reálných mezd. Proces snižování nezaměstnanosti vyvolaný zvýšením množství peněz (monetární politikou) a tedy i zvýšením cen nepovažují Friedman a Phelps z dlouhodobého hlediska za vhodný (Mach, 2001). Situaci znázorňuje obrázek 5.

¹⁰ První ropný šok nastal v roce 1973. V tomto roce došlo k egyptsko-syrskému útoku proti Izraeli, v jehož důsledku se snížil vývoz ropy arabskými státy o 50 %. Ačkoli bylo snížení vývozu zaměřeno vůči USA jako izraelskému spojenci, postihlo všechny země. Cena ropy za barel se zvýšila z 3 na 12 USD (o 300 %). Druhý ropný šok nastal v roce 1979 kvůli revoluci v Íránu (OKD, 2011).



Obrázek 5: Phillipsova křivka a očekávaná míra inflace

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Mach, 2001)

V bodě A, kterým prochází SPC_0 (Phillipsova křivka), je stabilní cenová hladina, nezaměstnanost je na své přirozené míře. Centrální banka se ale rozhodne snížit nezaměstnanost pod úroveň přirozené míry, tj. pod 3,5 %, zvýšením nominální zásoby peněz o 2 %, v důsledku toho dojde k růstu agregátní poptávky a tím dojde i k růstu cen zboží, tedy cenové inflace o 2 %. Nezaměstnanost klesne na 2,6 %. Pracovníci ale po nějaké době růst agregátní cenové úrovně rozpoznají a přizpůsobí svá očekávání cenové hladiny vyšší cenové hladině a požadují zvýšení nominálních mzdových sazeb, aby se reálné mzdy vrátily na původní úroveň. Míra nezaměstnanosti se vrátí zpět na výchozí úroveň 3,5 % a křivka SPC_0 se posune nahoru k SPC_1 . Phillipsovy křivky jsou nyní znázorněny jako negativně skloněné přímky, protože míra očekávané inflace je podél křivek konstantní a vertikální posun křivky SPC_1 od SPC_0 se rovná velikosti rozdílu očekávané inflace. V bodě B je nezměněná míra nezaměstnanosti a produkt je znovu na potenciální úrovni, nyní ale při vyšší míře inflace, tj. 2 %. Takto může centrální banka snižovat nezaměstnanost, ale aby pomýlila pracovníky, kteří mají nějakou očekávanou cenovou hladinu, musí zvýšit míru růstu reálných peněžních zůstatků více než v předcházejícím období, např. na 7 %.

Jak je z popisu a obrázku patrné, substituce trvá jen krátkou dobu, protože lidé stále přizpůsobují očekávanou míru inflace míře inflace v předešlém období, díky tomu se

i nezaměstnanost vrací zpět na svoji přirozenou míru. Z dlouhodobého hlediska je tedy substituce nemožná a Phillipsova křivka je proto vertikální na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (na obrázku značena LPC = Long Phillips Curve). Ta se získá spojením bodů A, B, C, v kterých se krátkodobé Phillipsovy křivky protínají s úrovní skutečné a očekávané inflace (Mach, 2001).

2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou

Stěžejním bodem této kapitoly je vývoj nezaměstnanosti v jabloneckém okrese od roku 2005. Rok 2005 byl stanoven z důvodu porovnání, dalo by se říci, s běžným stavem. První část této kapitoly se zabývá celkovou charakteristikou jabloneckého okresu, jež je nutné uvést pro jakoukoli analýzu nezaměstnanosti. Další části se zabývají zaměstnaností a nezaměstnaností v daném okrese a politikou zaměstnanosti.

2.1 Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou

Okres Jablonec nad Nisou je příhraničním okresem, který na severu hraničí v délce 18,1 km s Polskou republikou, na západě s okresem Liberec a na jihu a východně s okresem Semily.



Obrázek 6: *Poloha jabloneckého okresu*

Zdroj: ČSÚ (2012)

Společně s okresy Liberec, Česká Lípa a Semily se k 1. 1. 2000 dle reformy státní správy stal součástí Libereckého kraje. K 1. 1. 2003 nabyla platnosti reforma státní správy, byly

zrušeny okresní úřady a současně byly stanoveny územní obvody pověřených obcí II. stupně a správní obvody obcí s rozšířenou působností III. stupně. Touto reformou ale nebyly zrušeny okresy jako územní jednotky. Na území okresu Jablonec nad Nisou leží správní obvod obce s rozšířenou působností Jablonec nad Nisou, správní obvod Tanvald, který částečně zasahuje do okresu Semily, správní obvod Železný Brod, které jsou zároveň územními obvody pověřených obecních úřadů. Obce Frýdštejn a Malá Skála spadají do správního obvodu Turnov (mapa administrativního rozdělení viz příloha A). Pod okres Jablonec nad Nisou spadá 34 obcí, z toho 8 měst (Desná, Jablonec nad Nisou, Lučany nad Nisou, Rychnov u Jablonce nad Nisou, Smržovka, Tanvald, Velké Hamry, Železný Brod). Okres se také někdy rozděluje na mikroregiony Jablonecko, Železnobrodsko a Tanvaldsko (mapa mikroregionů viz příloha B). K 31. 12. 2011 bylo registrováno ve všech obcích okresu 89 906 obyvatel, přičemž středisky osídlení jsou Jablonec nad Nisou, Tanvald a Železný Brod. K uvedenému datu žilo ve městech 80,6 % obyvatel okresu. Okres Jablonec nad Nisou patří svou rozlohou 402 km² mezi nejmenší okresy v republice, na druhou stranu s hustotou 223,5 obyvatel na km² se řadí mezi prvních deset v republice.

Území okresu má velmi členitý terén. Nejvyšší nadmořský bod se nachází na Černé hoře, 1084 m n. m, naopak nejnižší nadmořská výška 254 m n. m je zjištěna poblíž Malé Skály při hladině řeky Jizery. Z celkové plochy okresu připadá na lesní půdu 55,5 % a 32 % na zemědělskou půdu. Jablonecký okres je velmi bohatý na přírodní krásy, kulturní tradice a množství stavebních a uměleckých památek, jež jsou přitažlivé nejen pro domácí, ale i zahraniční návštěvníky. Na území se rozprostírají Jizerské hory, které jsou vyhledávané jak v letním období pro horskou cykloturistiku, tak v zimním období pro klasické i sjezdové lyžování. V těchto horách leží také významné přírodní lokality, mezi které patří rašeliniště, místa se zajímavou flórou a potoky s četnými menšími vodopády. Velkému turistickému zájmu se těší údolí Jizery, kde řeka protéká divokými soutěskami a v letní sezóně je využívána k vodní turistice. Charakteristikou Jablonecka jsou také rozhledny, přičemž mezi nejznámější patří Černá Studnice, Bramberk, Královka, Štěpánka a tanvaldský Špičák.

Celkem je v jabloneckém okrese zapsáno v Registru ekonomických subjektů (RES¹¹) více jak 24 tis. subjektů, z toho je prakticky 20 tis. FO. Téměř 23 % z registrovaných subjektů spadá do oblasti velkoobchodu, maloobchodu a oprav a údržby motorových vozidel (ČSÚ, 2012). Významným odvětvím je také zpracovatelský průmysl, v RESu více jak 18 %, převážně průmysl skla a bižuterie, strojírenství a výroba součástek pro automobilový průmysl. Ještě donedávna důležitý textilní průmysl prošel rozsáhlou restrukturalizací a přestal být klíčovým průmyslovým odvětvím regionu. Zemědělství je ovlivňováno nepříliš příznivými klimatickými a půdními podmínkami. Podnikatelské subjekty se zaměřují především na chov skotu a pěstování obilovin a píce (Holý, 2012).

Školství je v jabloneckém okrese reprezentováno celkem 42 ZŠ, z toho 3 uměleckými. Žáci a studenti mohou dále pokračovat na 3 gymnáziích, 7 středních odborných školách a 2 VOŠ. Ze středních škol jsou zastoupeny 2 uměleckoprůmyslové školy, průmyslová škola technická, 2 obchodní akademie, škola obchodní a právní a škola řemesel a služeb. Nicméně v celém Libereckém kraji je poměrně dobrá dopravní obslužnost, žáci a studenti si tedy mohou vybírat celkově z 228 ZŠ, z toho je 20 uměleckých. Další studium nabízí 1 jazyková škola, 13 gymnázií, 38 středních odborných škol a učilišť s převahou průmyslových a uměleckoprůmyslových škol, 7 VOŠ a 1 VŠ.

Demografická situace

Podle informací z ČSÚ počet obyvatel v okrese Jablonec nad Nisou od roku 2005 stále mírně roste, až v roce 2011 se zaznamenal nepatrný pokles, přičemž po celou dobu převažuje v malé míře ženská populace. Co se týká věkového složení obyvatelstva, nejpočetněji je zastoupena kategorie obyvatel ve věku 15-64 let, která ale od roku 2006 klesá, naopak zvyšuje se kategorie ve věku 65 a více, což je způsobeno stárnutím obyvatelstva a to je celorepublikový problém. Průměrný věk v regionu se tedy také zvyšuje. Počet přistěhovalých osob do roku 2007 rostl, od roku 2008 počet těchto osob

¹¹ Je veřejný seznam, který je veden podle § 20 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. Zápis do registru má pouze evidenční význam. Ekonomickým subjektem je každá PO a FO s postavením podnikatele a organizační složka státu, která je účetní jednotkou (ČSÚ, 2012).

klesá. Počet vystěhovalých má velmi proměnlivý vývoj. Do roku 2007 rostl, poté se zaznamenával dva roky pokles, v roce 2010 se zaznamenal nárůst o 116 osob a v roce 2011 již zase pokles o 168 osob. Podrobnější demografická situace je zaznamenána v tabulce 1.

Tabulka 1: Demografická situace

	Měřicí jednotka	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet obyvatel	Osoby	88 387	88 783	89 450	90 076	90 390	90 569	89 906
z toho ženy		45 566	45 710	45 993	46 240	46 363	46 424	46 091
Věk 0-14	%	14,9	14,5	14,4	14,4	14,5	14,7	15
Věk 15-64		71,7	71,8	71,7	71,3	70,7	70,1	68,9
Věk 65 a více		13,5	13,7	13,9	14,3	14,8	15,3	16,1
Průměrný věk obyvatel	Roky	39,9	40,1	40,2	40,4	40,6	40,8	41
Přistěhovalí	Osoby	1 581	1 638	1 970	1 681	1 348	1 323	1 242
Vystěhovalí		1 086	1 258	1 407	1 206	1 195	1 311	1 143

Zdroj: ČSÚ (2012)

Holý (2012) ve výroční zprávě za rok 2011 vyzdvihuje silné a slabé stránky okresu uvedené v tabulce 2 na následující stránce.

Autorka této diplomové práce považuje za nejsilnější stránky okresu výhodnou strategickou polohu okresu u hranic Polska s Německem a velmi dobré napojení skrz dálnici do Mladé Boleslavi a Prahy. Je tak kooperováno s řadou malých, velkých i mezinárodních podniků. Za velké plus je považována dlouhodobá tradice průmyslové výroby a s tím souvisí i rozvinutost a vysoká technologická úroveň průmyslu. Přičemž v okrese je velmi rozvinutý a světově známý sklářský průmysl, který z velké většiny své produkty exportuje. Na druhou stranu za nejslabší stránky okresu je považována nerozvinutost průmyslových zón, kde by se mohly podniky soustředit a zároveň by tak byli lákáni i zahraniční investoři. V podstatě je v jabloneckém okrese pouze prostor po bývalé automobilce Liaz v městské části Rýnovice, kde se sdružuje malé množství podniků. Za další negativum je považován velmi malý počet pracovních příležitostí mimo okresní město Jablonec nad Nisou. Dlouhodobě nejhorší situace je v mikroregionu Tanvaldsko,

což je pravděpodobně způsobeno skladbou obyvatelstva s převážně nižším vzděláním, tedy velkým problémem je i nedostatečná vzdělanost obyvatel.

Tabulka 2: *Silné a slabé stránky okresu Jablonec nad Nisou*

Silné stránky okresu	Slabé stránky okresu
<ul style="list-style-type: none"> • Výhodná geografická poloha vůči průmyslovým centrům jako Praha, Mladá Boleslav, Německo, Polsko. • Vysoká lesnatost okresu a tradice lesnického hospodaření. • Významné přírodní zdroje – vodárenské oblasti. • Dlouhodobá tradice průmyslové výroby (sklářství, strojírenství, v současnosti automobilový průmysl a textil, který je na ústupu). • Rozvinutost a vysoká technologická úroveň průmyslu. • V minulosti příliv zahraničních investic do strojírenských oborů a automobilového průmyslu. • Nadprůměrný počet registrovaných podnikatelských subjektů. • Stávající struktura středních a vyšších odborných škol schopná kapacitně i kvalitativně uspokojit požadavky trhu na profesní přípravu pracovních sil. • Velmi dobré podmínky pro cestovní ruch, sportování a rekreaci. • Kvalitní poskytování zdravotnických a sociálních služeb. • Široká nabídka mimoškolní výchovy a vzdělání 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimální prostor pro budování nových průmyslových zón, vysoký podíl tzv. brownfields.¹² • V současnosti omezený přísun zahraničního kapitálu. • Omezená nabídka pracovních příležitostí mimo okresní město Jablonec nad Nisou. • Nedostatečná úroveň služeb, zejména v cestovním ruchu. • Nedostatečná podpora malého a středního podnikání. • Nesoulad mezi potřebami trhu práce a profesní strukturou absolventů způsobený nezájmem o studium zejména některých technických oborů. • Nedostatečná vazba systému vzdělávání na poptávku po konkrétních profesích a kvalifikacích. • Výrazné omezení vývoje a inovací ve firmách v důsledku nedostatku finančních zdrojů a kvalitních odborníků. • Zastaralost a zanedbanost bytového fondu a výrobních areálů. • Podprůměrná úroveň gramotnosti obyvatelstva (vzhledem k požadavkům transformované ekonomiky). • Nízká dopravní obslužnost na venkově.

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2012)

¹² Označení pro nemovitosti, které již nejsou dostatečně efektivně využívány a jsou zanedbané.

2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

V této kapitole jsou údaje převážně z jabloneckého regionu, nicméně v některých případech jsou pro lepší názornost uvedena data z celého Libereckého kraje.

Zaměstnanost

Zaměstnanost je v jabloneckém okrese charakterizována údaji OSSZ (Okresní správa sociálního zabezpečení) uvedenými v tabulce 3 (Holý, 2012).

Z údajů vyplývá, že do roku 2009 docházelo ke snižování počtu zaměstnavatelů, od roku 2010 dochází k mírnému zvyšování zaměstnavatelů. Zároveň se snižováním zaměstnavatelů docházelo i k poměrně výraznému snižování počtu jejich zaměstnanců, přičemž krizový byl v důsledku celosvětové hospodářské krize rok 2009, v kterém došlo k poklesu o 7 872 zaměstnanců. V roce 2010 nastal nárůst zaměstnanců, nicméně rok 2011 přinesl znovu pokles. Počet OSVČ zůstával do roku 2007 téměř beze změn, od roku 2007 do roku 2010 počet OSVČ vzrostl o 200. Je tedy vidět, že s rapidním úbytkem zaměstnanců se zvyšuje počet OSVČ, ten byl nejvyšší v roce 2010, v roce 2011 poklesl. Docházelo tedy nejspíš k tomu, že propuštění zaměstnanci se snažili nějakým způsobem uplatnit na trhu práce s živnostenským listem. Celkový počet pojištěnců se snižoval do roku 2009, v roce 2010 se zvýšil a s rokem 2011 přišel znovu pokles. V souhrnu lze tedy pozorovat nejnižší počet zaměstnavatelů, zaměstnanců a pojištěnců v roce 2009, což je rok, kdy se v České republice naplno projevila hospodářská krize.

Tabulka 3: *Vývoj počtu zaměstnavatelů, počtu zaměstnanců a evidence pojištěnců evidovaných OSSZ k 31. 12.*

Evidované subjekty u OSSZ	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet zaměstnavatelů	2 159	2 153	2 141	2 126	2 065	2 083	2 106
Počet zaměstnanců	38 039	37 646	34 293	31 945	24 073	25 930	24 536
OSVČ	9 007	8 991	8 991	9 055	9 095	9 191	9 072
Pojištěnců celkem	47 046	46 637	43 284	41 000	33 168	35 121	33 608

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

Kromě údajů získaných od OSSZ ÚP v Jablonci nad Nisou provádí pravidelně monitoring zaměstnavatelů, jehož cílem je získání přehledu o pracovních místech u hlavních

zaměstnavatelů. Monitoring provádí pomocí dotazníků s poměrně vysokou návratností (Holý, 2008). Výsledky monitoringu jsou uvedeny v tabulce 4 a 5, kde X jsou zaměstnavatelé a Y jsou zaměstnanci.

Z uvedených tabulek lze vidět klesající počet monitorovaných zaměstnavatelů a obecně ubývajícím počet jimi zaměstnávaných pracovníků. Zajímavostí je, že v roce 2006 až 2008 byl v okrese monitorován pouze jeden jediný zaměstnavatel, který zaměstnával více jak 1 000 zaměstnanců. Informace o jaké zaměstnavatele se jedná, jsou bohužel interní záležitostí ÚP a nejsou přístupné, nicméně logicky lze usoudit, že největším monitorovaným zaměstnavatelem byl podnik Jablonex Group a.s., který byl do roku 2009 zároveň největším zaměstnavatelem okresu a v roce 2009 ukončil výrobu (viz 3.2).

Tabulka 4: Počet zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci monitoringu k 31. 12.

Počty zaměstnanců	2005		2006		2007		2008	
	X	Y	X	Y	X	Y	X	Y
1 - 24	25	350	21	288	22	372	22	369
25 - 99	90	4 732	97	5 079	91	4 824	88	4 503
100 - 499	43	8 293	40	8 181	40	7 596	39	7 205
500 - 999	7	5 058	3	1 953	3	2 081	3	1 596
1 000 - 4 999	0	0	1	3 037	1	2 413	1	1 704
Celkem	165	18 433	162	18 538	157	17 286	153	15 377

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2009)

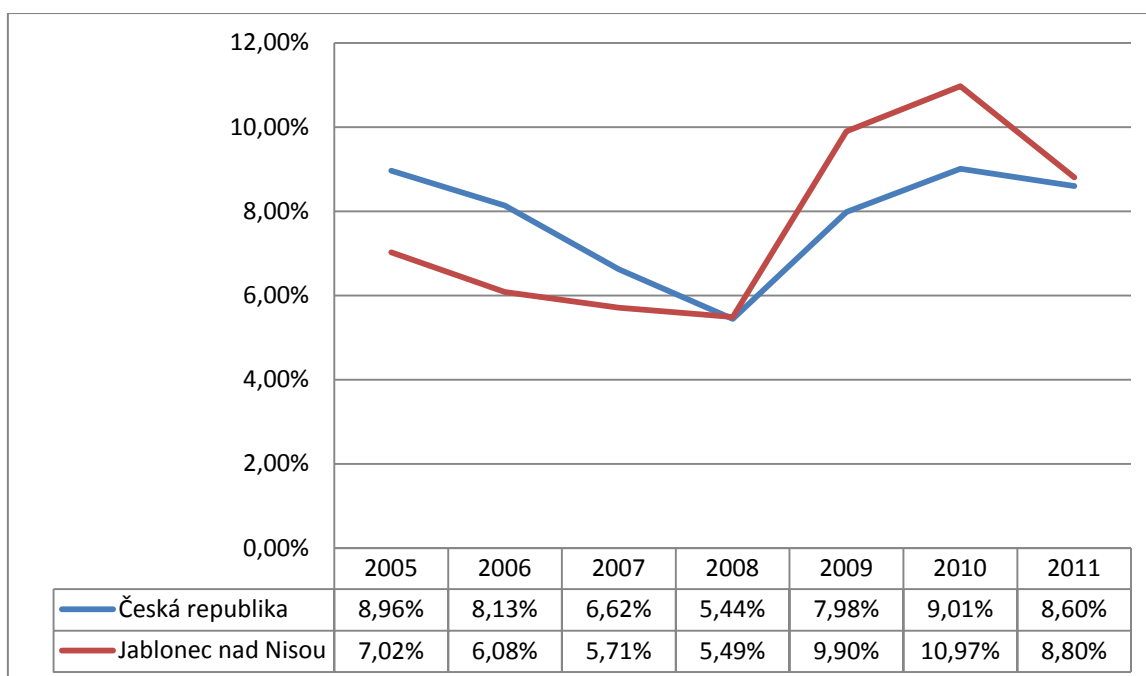
Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů a zaměstnanců v rámci monitoringu k 31. 12.

Počty zaměstnanců	2009		2010		2011	
	X	Y	X	Y	X	Y
1 - 24	24	363	23	399	20	313
25 - 99	88	4 499	85	4 439	85	4 476
100 - 499	32	6 024	32	6 194	28	5 504
500 - 999	3	2 182	3	2 059	4	2 717
1 000 - 4 999	0	0	0	0	0	0
Celkem	147	13 068	143	13 091	137	13 010

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2010 – 2012)

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost, jak již bylo uvedeno v kapitole 1.1, je měřena zpravidla mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou měla do roku 2007 velice příznivý vývoj. Ať již průměrná roční míra nezaměstnanosti nebo míra nezaměstnanosti měřená ke konci roku, zaznamenávána byla vždy pod republikovou mírou nezaměstnanosti. Rok 2007 byl v tomto zvoleném časovém období z hlediska nezaměstnanosti nadprůměrně příznivý. Od roku 2008 se vývoj v důsledku již zmíněné celosvětové hospodářské krize a převážně exportně zaměřeného průmyslu začínal radikálně měnit. Na obrázku 7 je zachycen vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti v celé České republice v porovnání s jabloneckým okresem.



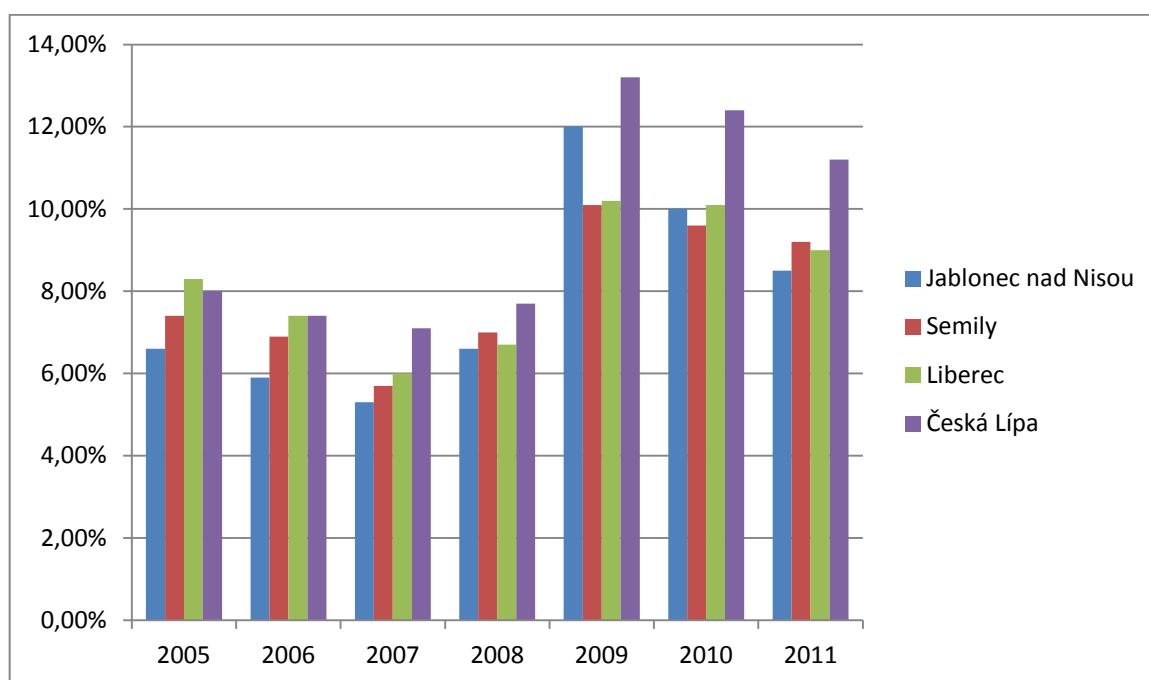
Obrázek 7: Vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti v ČR a okrese Jablonec nad Nisou

Zdroj: Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2012)

Obrázek tedy potvrzuje, že do roku 2007 byla průměrná míra nezaměstnanosti v okrese pod celorepublikovým průměrem. Ačkoli byla nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou zjištěna v roce 2008, v tomto roce již nebyla pod celorepublikovým průměrem, ale minimálně převyšovala. Od roku 2008 už zůstává průměrná míra nezaměstnanosti nad republikovým průměrem, v roce 2009 a 2010 byla

dokonce téměř o 2 % vyšší. Nicméně v roce 2011 rozdíl mezi celorepublikovým průměrem a průměrnou mírou nezaměstnanosti v jabloneckém okrese již nebyl nijak markantní.

Obrázek 8 již zachycuje vývoj míry nezaměstnanosti ke konci roku v jednotlivých okresech Libereckého kraje.



Obrázek 8: Vývoj míry nezaměstnanosti k 31. 12. v okresech Libereckého kraje

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

Rok 2005 přišel na začátku roku s tradiční vyšší mírou nezaměstnanosti, která bývá způsobena převážně nedostatkem sezónních prací pro pracovníky ze stavebnictví, zemědělství apod. V průběhu jara až do léta následoval pokles nezaměstnanosti díky uplatnění sezónních prací. Druhá polovina roku byla kolísavá, avšak nikoli nijak závratně. Vývoj míry nezaměstnanosti byl ovlivněn především stabilní situací v nosných odvětvích průmyslu skla a bižuterie, strojírenství, výrobě součástí pro automobilový průmysl a v dalších hospodářských odvětvích. Také rozvíjející se průmyslové zóny v dalších okresech (Liberec, Semily) měly příznivý vliv na vyřazování uchazečů z evidence. Ke konci roku činila míra nezaměstnanosti 6,6 %, v okrese Semily 7,4 %, České Lípě 8 %

a v Liberci byla míra nezaměstnanosti nejvyšší z celého Libereckého kraje a to 8,3 % (Holý, 2006).

Na začátku roku 2006 se nepotvrdil nijak výrazný nárůst nezaměstnanosti a v jarních měsících docházelo ještě i k výraznému poklesu hodnot, na kterých se projeví především příznivé podmínky pro sezónní práce a hlavně příznivá ekonomická situace u zaměstnavatelů ve většině hospodářských odvětví. Druhá polovina roku byla znovu kolísavá, což bývá způsobeno příchodem absolventů na trh práce, ukončování sezónních prací apod. Celkově ale na pozitivní vývoj měly dopad stejné vlivy jako v roce předchozím, tedy zájem zaměstnavatelů z průmyslových zón v Liberci a Turnově, stabilní situace v odvětvích průmyslu skla a bižuterie, strojírenství, výrobě součástí pro automobilový průmysl a v dalších hospodářských odvětvích. Na konci roku činila míra nezaměstnanosti 5,9 %, znovu následoval okres Semily s 6,9 % a Česká Lípa a Liberec vykazovaly shodnou míru nezaměstnanosti 7,4 % (Holý, 2007).

V průběhu roku 2007 došlo v jabloneckém okrese zpočátku k pravidelnému lednovému nárůstu nezaměstnanosti, po kterém míra nezaměstnanosti klesala až na červnové minimum. Na poklesu hodnot se projeví mírná zima a příznivé podmínky pro sezónní práce, pokračující umísťování absolventů škol na trh práce a příznivá ekonomická situace u zaměstnavatelů ve většině hospodářských odvětví. Nicméně hromadné propouštění odstartované v květnu v podnicích Seba T a.s., Jablonex Group a.s. a Hybler Textil s.r.o. zapříčinilo zvýšení počtu nezaměstnaných. I přes problémy zaměstnavatelů v průmyslu skla a bižuterie se vývoj míry nezaměstnanosti pozitivně ovlivnil především stabilní situací ve strojírenství, výrobě součástí pro automobilový průmysl i v dalších hospodářských odvětvích. V druhé polovině roku byl zaznamenán výrazný pokles nezaměstnanosti. Na konci roku 2007 činila míra nezaměstnanosti 5,3 % a byla tak nejnižší mírou ve sledovaném období v celém Libereckém kraji. Následoval okres Semily s 5,7% mírou nezaměstnanosti, dále Liberec s 6% a Česká Lípa se 7,1% mírou nezaměstnanosti (Holý, 2008).

Na začátku roku 2008 došlo k pravidelnému nárůstu nezaměstnanosti, po kterém míra nezaměstnanosti až do června klesala. Znovu se na poklesu hodnot projeví mírná zima,

příznivé podmínky pro sezónní práce, umísťování absolventů škol na trh práce a celkově příznivá ekonomická situace u zaměstnavatelů ve většině hospodářských odvětví. Pokles počtu nezaměstnaných ale nebyl nijak výrazný, a to především kvůli nepříznivé situaci a poklesu zaměstnanosti v klíčovém průmyslu skla a bižuterie a prohlubující se strukturální nezaměstnanosti, kdy se nepodařilo obsadit volná místa vhodnými uchazeči o zaměstnání v určitých profesích především technického charakteru. V druhé polovině roku se vedle dlouhodobě nepříznivé situace v průmyslu skla a bižuterie projevil sezónní nárůst počtu evidovaných absolventů, sezónní pokles stavebních prací a začínající celosvětová hospodářská recese, následný pokles zakázek u zaměstnavatelů převážně ve zpracovatelském průmyslu a výrazný pokles poptávky po pracovní síle. Na konci roku činila míra nezaměstnanosti v jabloneckém okrese 6,6 %. Ostatní okresy Libereckého kraje měly míru nezaměstnanosti vyšší. Liberecký okres vykazoval 6,7% míru nezaměstnanosti, Semily 7% a Česká Lípa 7,7% míru nezaměstnanosti (Holý, 2009).

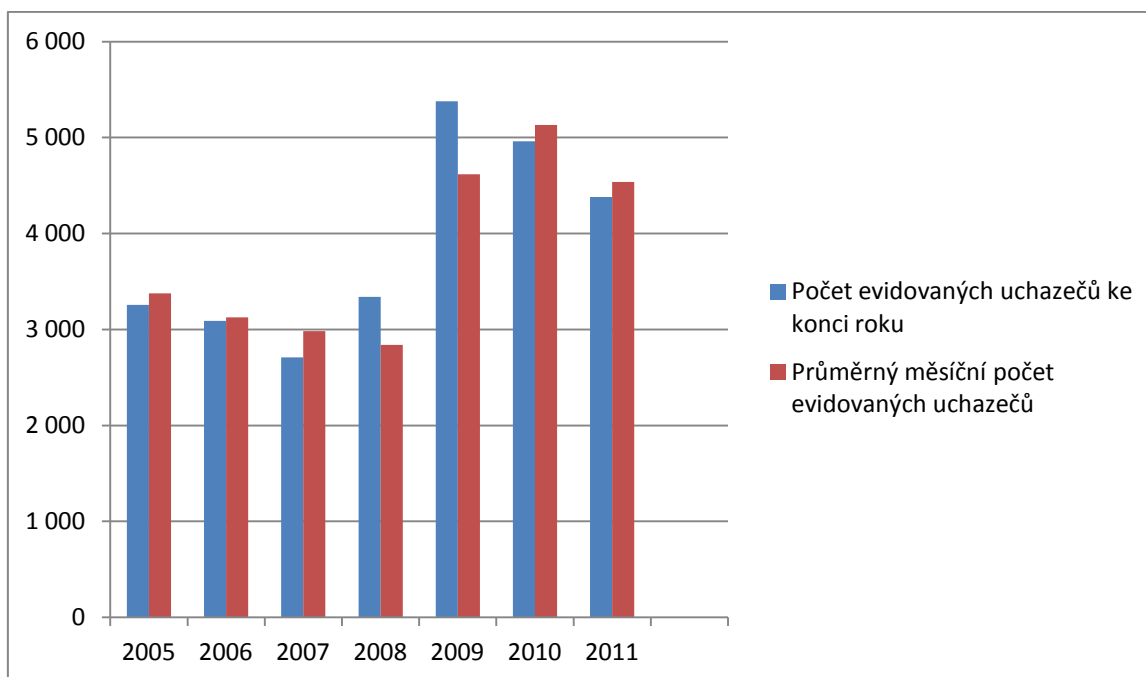
V roce 2009 byl v jabloneckém okrese zaznamenán nepříznivý nárůst hodnot ukazatelů nezaměstnanosti, na kterém se podepsala zejména pokračující celosvětová hospodářská krize, pokles zakázek u zaměstnavatelů hlavně ve zpracovatelském průmyslu, pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění téměř ve všech odvětvích ekonomické činnosti. V druhé polovině roku přispěly k nárůstu nezaměstnanosti sezónní vlivy, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol, které se nedařilo umísťovat díky omezené poptávce a malému zájmu firem o pracovníky bez praxe. Globální ekonomická situace ještě více zesílila pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v klíčovém průmyslu skla a bižuterie zaznamenávaný v jabloneckém okrese v posledních dvou letech. Zásadní vliv na růst nezaměstnanosti mělo ukončení činnosti největšího zaměstnavatele v okrese – firmy Jablonex Group a.s. Ke konci roku činila míra nezaměstnanosti 12 %. V okrese Česká Lípa zanikl také klíčový zaměstnavatel v průmyslu skla a bižuterie Crystalex a.s. a míra nezaměstnanosti ke konci roku dosáhla 13,2 %. V okresech Semily byla míra nezaměstnanosti 10,1 % a v libereckém okrese nepatrně vyšší 10,2 % (Holý, 2010).

S rokem 2010 přišlo mírné oživení a nárůst zaměstnanosti především ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně ve výrobě součástek pro automobilový průmysl. Rovněž se zastavil

několikaletý výrazný pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v klíčovém průmyslu skla a bižuterie, kde po ukončení činnosti firmy Jablonex Group a.s. dochází k oživení a snaze o zachování tohoto tradičního průmyslového odvětví. Ke konci roku se rovněž projeví pravidelné sezónní vlivy, ukončování pracovních poměrů na konci roku, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol. Ačkoli měl vývoj nezaměstnanosti klesající tendenci, poptávka ze strany zaměstnavatelů vyjádřená počtem nabízených pracovních míst byla velice nízká. Pozitivní vliv na snižování registrované nezaměstnanosti mělo umístování většího počtu evidovaných uchazečů na místa podporovaná v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ke konci roku byla v jabloneckém okrese zaznamenána 10% míra nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti v okrese Semily byla 9,6 %, v libereckém okrese 10,1 % a v České Lípě 12,4 % (Holý, 2011).

V roce 2011 pokračoval příznivý pokles hodnot ukazatelů nezaměstnanosti a pokračování aktivní politiky zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti ke konci roku 2011 klesla na 8,5 %, v okrese Liberec na 9 %, v semilském okrese na 9,2 % a v okrese Česká Lípa byla zaznamenána 11,2% míra nezaměstnanosti (Holý, 2012).

Vývoj nezaměstnanosti zobrazuje také graf počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou. Od roku 2005 počet evidovaných uchazečů postupně klesal, na konci roku bylo evidováno celkem 3 256 uchazečů, přičemž průměrně bylo evidováno 3 378 uchazečů. O rok později klesla průměrná hodnota počtu evidovaných uchazečů na 3 128 a ke konci roku bylo evidováno 3 090 uchazečů. Na konci roku 2007 bylo v evidenci 2 710 uchazečů a průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů byl 2 984, ke konci roku 2008 bylo evidováno již 3 339 uchazečů a průměrná hodnota evidovaných uchazečů byla 2 838, na konci roku 2009 bylo evidováno dokonce 5 379 uchazečů o zaměstnání a průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů byl 4 619. Takovýto růst byl způsoben především již zmíněným nepříznivým vývojem v průmyslu skla a bižuterie a celosvětovou hospodářskou krizí. S rokem 2010 začalo ozdravování, průměrná měsíční hodnota evidovaných uchazečů byla sice 5 131, ale na konci roku již bylo evidováno 4 962 a o rok později byl průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů 4 538 a na konci roku bylo v evidenci 4 381 uchazečů. Popsaná situace je zaznamenána v obrázku 9.



Obrázek 9: *Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v jabloneckém okrese*

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

Znovu se tedy potvrdilo, že nejnepříznivějším rokem, z pohledu zaměstnanosti, byl rok 2009, kdy se na trhu práce objevilo velké množství uchazečů z podniků, které snižovaly stavy nebo úplně ukončily výrobu. Rok 2010 samozřejmě také nebyl z hlediska zaměstnanosti nijak optimální, nicméně již je vidět pokles evidovaných uchazečů ke konci roku.

Ačkoli bylo evidováno výše zmíněné množství uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst byl zlomek. Počet volných pracovních míst k 31. 12. v celém Libereckém kraji, včetně průměrného počtu volných pracovních míst v jabloneckém okrese, od roku 2005 je vyjádřen v tabulce 6 na následující stránce.

Přímo v jabloneckém okrese bylo k 31. 12. 2005 nabízeno 457 volných pracovních míst. Převážně bylo poptáváno po dělnických profesích ve sklářském a bižuterním průmyslu, jako brusiči, výrobci bižuterie, domácí dělníci, ale také ve strojírenství, potravinářství a gumárenském a plastikářském průmyslu. Průměrně bylo v roce 2005 nabízeno 484 pracovních míst (Holý, 2006).

Tabulka 6: *Vývoj volných pracovních míst k 31. 12.*

Volná pracovní místa	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liberecký kraj	2 425	3 648	4 612	2 279	1 201	1 417	1 780
Česká Lípa	420	889	913	450	356	393	400
Jablonec nad Nisou	457	649	573	372	152	142	334
o počet volných míst	484	628	700	609	169	152	224
Liberec	1 216	1 620	2 377	1 191	569	708	835
Semily	332	490	749	266	124	174	211

Zdroj: Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2012)

V roce 2006 bylo průměrně nabízeno 628 volných pracovních míst, tedy o 144 pracovních míst více než v předešlém roce. Největší nárůst zaznamenala místa pro obslužné a pomocné dělnické profese a kvalifikované techniky ve zpracovatelském průmyslu a sezónně rovněž dělnická místa ve stavebnictví. Nejvíce pracovních příležitostí bylo dlouhodobě nabízeno v kovodělném a strojírenském průmyslu, dělnické profese v potravinářství, gumárenském a plastikářském průmyslu vyrábějící součástky pro automobilky. Ke konci roku bylo nabízeno 649 volných pracovních míst (Holý, 2007).

K 31. 12. 2007 bylo nabízeno 573 pracovních příležitostí. Průměrně bylo nabízeno 700 pracovních míst. V první polovině roku byl zaznamenán nárůst nabízených pracovních pozic, který vyvrcholil v srpnu, kdy bylo celkově nabízeno 891 volných pracovních míst, což byl nejvyšší počet od srpna 1994. Největší nárůst zaznamenaly dělnické profese ve výrobě plastových a pryžových součástí automobilů, potravinářství, strojírenství a kovodělném průmyslu, sezónně rovněž dělnická místa ve stavebnictví. V posledních měsících roku docházelo naopak ke snižování volných pracovních míst díky obsazování vhodnými uchazeči (Holý, 2008).

V roce 2008 bylo průměrně nabízeno 609 pracovních míst, tedy o 91 méně než v předchozím roce. V první polovině roku byl zaznamenán pozvolný nárůst nabízených pracovních příležitostí, projevený zejména po poptávce po kvalifikovaných, obsluhujících i nekvalifikovaných dělnických profesích ve zpracovatelském průmyslu, přičemž největší nárůst byl zaznamenán ve strojírenství a kovodělném průmyslu a sezónně rovněž ve stavebnictví. V druhé polovině roku nastal pokles počtu nabízených pracovních míst, který byl ovlivněn především zhoršující se ekonomickou situací v celostátním a celosvětovém

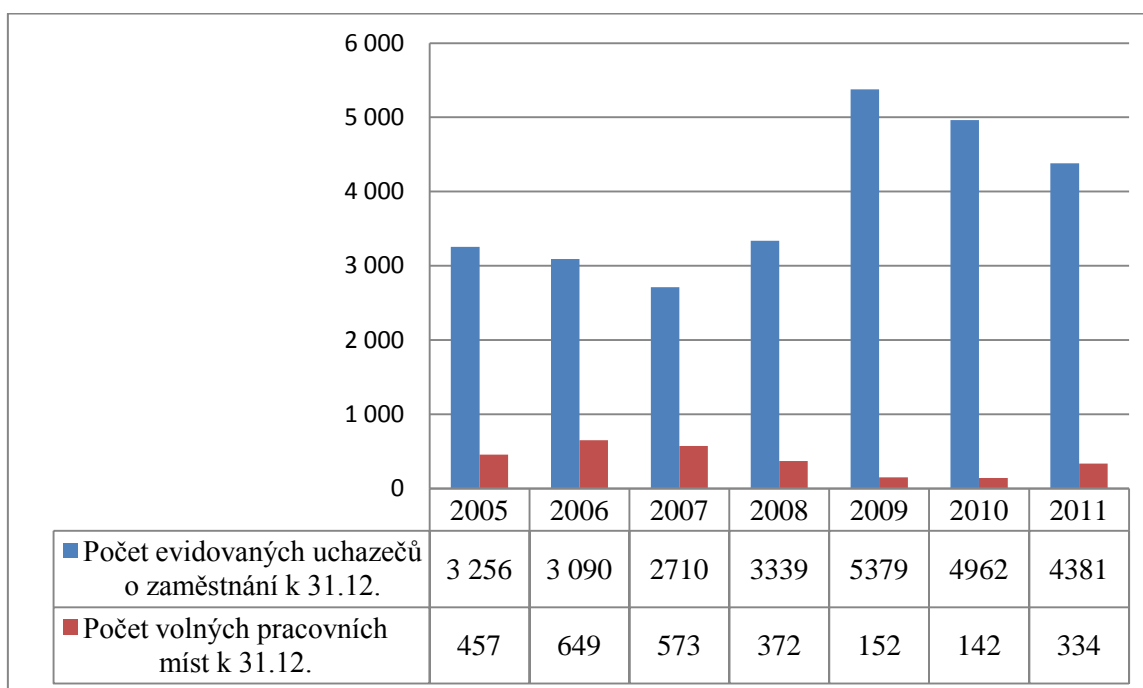
měřítka, pokles zakázek u zaměstnavatelů a následným výrazným snižováním počtu nabízených pracovních pozic. Ke konci roku bylo nabízeno 372 volných pracovních míst, tedy o 201 méně než v roce 2007 (Holý, 2009).

V první polovině roku 2009 pokračoval pokles počtu nabízených pracovních míst z roku 2008. V druhé polovině roku docházelo ke kolísání nízké poptávky. Nejvýrazněji se zhoršení hospodářské situace projevilo v omezení poptávky ve výrobě součástek pro automobilový průmysl, strojírenství a kovodělném průmyslu a následně téměř ve všech oborech ekonomické činnosti. Téměř neměnná poptávka byla zaznamenána u pracovníků ve zdravotnictví a zprostředkovatelů finančních transakcí. Zhoršení hospodářské situace a pokles zájmu o nové výrobky pocítili také zaměstnavatelé v důležitém průmyslu skla a bižuterie. K 31. 12. bylo nabízeno 152 volných pracovních míst, průměrně 169 pracovních míst (Holý, 2010).

V roce 2010 přišlo v první polovině roku k nárůstu poptávky zejména díky zvýšenému zájmu o profese ve stavebnictví, kovodělném a plastikářském průmyslu. V druhé polovině roku docházelo ke kolísání nízké poptávky. I když byl zaznamenán trvalý pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, zastavení hospodářského poklesu a mírné ekonomické oživení se však neprojevilo na dostatečném počtu vytvářených a nabízených volných míst. Trvale nízký počet volných pracovních míst byl registrován u nižších administrativních a vedoucích pracovníků. Ačkoli v průmyslu skla a bižuterie došlo k mírnému zvýšení zaměstnanosti, dlouhodobě byla zaznamenávána nízká poptávka po pracovní síle. Průměrně bylo evidováno 152 volných míst a k 31. 12. 142 pracovních příležitostí (Holý, 2011).

V roce 2011 docházelo prakticky během celého roku k nárůstu poptávky zejména díky zvýšenému zájmu o profese ve strojírenství, kovodělném průmyslu a výrobě součástek v automobilovém průmyslu. Průměrně bylo nabízeno 224 volných pracovních míst, což je ve srovnání s předchozím rokem o 72 míst více. Ke konci roku nabízeli zaměstnavatelé 332 pracovních příležitostí, tedy o 192 více než na konci roku 2010 (Holý, 2012).

Pro lepší znázornění je v obrázku 10 vyjádřeno srovnání počtu evidovaných uchazečů v okrese Jablonec nad Nisou a počet volných pracovních míst, obojí zaznamenáno k 31. 12.



Obrázek 10: *Vývoj evidovaných uchazečů a volných pracovních míst v jabloneckém okrese*

Zdroj: Vlastní zpracování dle (ČSÚ, 2012)

Graf ukazuje největší rozdíl mezi počtem evidovaných uchazečů a volných pracovních míst v roce 2009, kdy je počet evidovaných uchazečů o 5 227 větší než počet nabízených pracovních míst.

Situace nezaměstnanosti lze velmi dobře znázornit z počtu uchazečů na jedno pracovní místo (viz tabulka 7), který do roku 2007 klesá, zároveň v roce 2007 dosahuje nejnižší hodnoty za celé sledované období. Od tohoto roku do roku 2009 roste velmi rychlým tempem, v roce 2010 si stále udržoval velmi vysokou hodnotu. Tento údaj tedy také jasně říká, že absolutně nejvyšší nezaměstnanost byla ke konci roku 2009, kdy na jedno volné pracovní místo připadlo 35,39 uchazečů.

Tabulka 7: *Počet uchazečů na 1 pracovní místo k 31. 12.*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet uchazečů na 1 pracovní místo	7,13	4,76	4,73	8,98	35,39	34,94	13,59

Zdroj: ČSÚ (2012)

Rozdělení uchazečů podle hlavních skupin zaměstnání číselníku KZAM, který byl vypracován na podkladě mezinárodního standardu ISCO-88, je zaznamenáno v tabulce 8, přičemž pro zjednodušení jsou v tabulce uvedeny pouze názvy zaměstnání, nikoli číselně hlavní třídy ani třídy, skupiny atd. V roce 2011 došlo k nahrazení Klasifikace zaměstnání KZAM za Klasifikaci CZ-ISCO, což je národní statistická klasifikace vypracována na základě ILO. Změny jsou pouze drobné, týkající se názvu zaměstnání. Rok 2011 je zpracován v tabulce 9.

Tabulka 8: *Struktura uchazečů podle hlavních tříd KZAM*

Zaměstnání	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Príslušníci armády	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1,2%	1,3%	1,3%	1,6%	1,7%	2,1%
Vědečtí a duševní pracovníci	4,7%	4,4%	4,5%	4,5%	3,7%	3,3%
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	9,2%	9,5%	9,9%	9,5%	10,3%	9,9%
Nižší administrativní pracovníci	8,2%	8,6%	9,7%	9,0%	9,6%	11,0%
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	15,1%	15,8%	15,2%	14,1%	16,0%	17,1%
Kvalifikovaní pracovníci v zem., les.	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,8%
Řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	18,4%	18,7%	17,8%	18,1%	20,3%	19,3%
Obsluha strojů a zařízení	11,9%	13,0%	13,8%	15,4%	16,0%	15,5%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	29,5%	27,1%	26,5%	26,8%	21,0%	20,2%
Neuvedeno	1,0%	0,8%	0,6%	0,3%	0,8%	0,8%
Celkem evidovaných uchazečů	3 256	3 090	2 710	3 339	5 379	4 962

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2011)

Dlouhodobě nejvýraznější podíl zaujímají ve všech letech šetření pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, přičemž jejich procentuální počet do roku 2010 klesal. Na druhém místě do roku 2010 jsou řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři a dále provozní pracovníci ve službách a obchodě, pouze v roce 2008 byla třetí příčka obsazena obsluhou strojů a zařízení. V roce 2011 byli na druhém místě pracovníci ve službách a prodeji a na třetím řemeslníci a opraváři. Naopak nejmenší podíl evidovaných uchazečů je zaznamenán u příslušníků armády, kde byli evidováni maximálně 3 uchazeči, tj. 0,1 %,

poté kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci.

Tabulka 9: *Struktura uchazečů podle hlavních tříd CZ-ISCO*

Zaměstnání	2011
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0%
Zákonodárci a řídicí pracovníci	1,3%
Specialisté	4%
Techničtí a odborní pracovníci	7,8%
Úředníci	11,9%
Pracovníci ve službách a prodeji	18,6%
Kvalifikovaní pracovníci v zem., les. a ryb.	0,6%
Řemeslníci a opraváři	17,5%
Obsluha strojů a zařízení, montéři	14,1%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	23,3%
Neuvedeno	0,9%
Celkem evidovaných uchazečů	4 381

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2012)

Tabulka 10: *Evidování uchazeči dle stupně dosaženého vzdělání*

Stupeň vzdělání	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání	22	15	13	15	12	11	8
Neúplné základní vzdělání	39	33	24	20	22	23	21
Základní vzdělání + praktická škola	1109	1015	840	1045	1484	1349	1274
Nižší střední vzdělání	3	1	3	2	4	3	0
Nižší střední odborné vzdělání	55	47	45	60	109	99	82
Střední odborné vzdělání (vyučen)	1226	1218	1078	1325	2213	2036	1700
Stř. nebo stř. odb. vzd. bez maturity a vyučení	21	17	13	11	33	37	37
Úplné střední vzdělání	95	82	74	82	121	126	123
Úplné stř. odb. vzd. (vyučení s maturitou)	89	91	79	104	195	167	154
Úplné stř. odb. vzd. s maturitou (bez vyučení)	470	467	440	541	942	862	737
Vyšší odborné vzdělání	15	18	17	27	28	36	39
Bakalářské vzdělání	14	13	10	19	38	38	44
Vysokoškolské vzdělání	95	68	72	86	174	171	161
Doktorské vzdělání	3	5	2	2	4	4	1
Celkem	3256	3090	2710	3339	5379	4962	4381

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

Většina zaměstnání pro pomocné a nekvalifikované pracovníky vyžaduje dovednosti na úrovni základního vzdělání. Tito pracovníci vykonávají jednoduché a rutinní úkoly.

Z velké části zaměstnání ve třídě řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři a provozní pracovníci ve službách a obchodě vyžadují dovednosti na úrovni středního, případně úplného středního vzdělání. Z toho lze vyvodit, že velká část uchazečů má obecně nižší vzdělání, což potvrzuje i tabulka 10.

Nejvyšší podíl (cca třetina) evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří dlouhodobě uchazeči se středním odborným vzděláním (výučním listem). Druhou cca třetinu tvoří uchazeči se základním vzděláním a třetí nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, bez vyučení.

Tok nezaměstnanosti

Z tabulky 11 je vidět, že v hospodářské recesi, tedy v letech 2008, 2009 bylo vyřazeno, tzn. umístěno do pracovního procesu nebo sankčně vyřazeno z evidence uchazečů, méně uchazečů, než bylo evidováno, v ostatních letech je to naopak, přičemž v roce 2009 bylo nově evidováno nejvíce uchazečů, tj. 7 588. Nejvíce uchazečů bylo umístěno v roce 2010 a to 4 126 uchazečů.

Tabulka 11: *Tok nezaměstnanosti*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem nově evidovaní uchazeči	4 813	4 669	4 816	5 551	7 588	6 558	5 914
Celkem vyřazení uchazeči	5 169	4 835	5 196	4 922	5 548	6 975	6 495
Celkem umístěno uchazečů	3 317	2 933	3 044	2 784	3 286	4 126	3 878

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

2.3 Politika zaměstnanosti jabloneckého okresu

Finanční prostředky vynaložené na politiku zaměstnanosti ÚP v Jablonci nad Nisou jsou uvedeny v tabulce 12 a 13. Z tabulek vyplývá, že výdaje se celkově od roku 2005 zvyšovaly, v roce 2008 se snížily a znovu se začaly zvyšovat se zhoršující ekonomickou situací. Nejvíce se zvyšovaly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Také výdaje podle § 78 zákona o zaměstnanosti, který stanovuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se do roku 2007 zvyšovaly, v době krize poklesly. Celkově nejvíce prostředků bylo vynaloženo v roce 2010 a to 204 193 tis. Kč, z této částky bylo 30,67 %

vydáno na aktivní politiku zaměstnanosti. Nejvyšší výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2009, v kterém bylo vydáno 144 143 tis. Kč a to převážně na podpory v nezaměstnanosti. V roce 2011 celkově výdaje, ať již na pasivní nebo aktivní politiku zaměstnanosti, poklesly, pouze výdaje podle § 78 zákona o zaměstnanosti vzrostly.

Tabulka 12: *Výdaje na politiku zaměstnanosti*

Výdaje na politiku zaměstnanosti	2005	2006	2007	2008
Celkem v tis. Kč	75 756	105 088	126 305	115 313
Z toho výdaje na pasivní pol. zam. v tis. Kč	44 794	48 514	63 779	70 784
výdaje na aktivní pol. zam. v tis. Kč	17 190	21 178	16 705	16 093
výdaje podle § 78 ZoZ v tis. Kč	13 772	35 396	45 821	28 436
Podíl výdajů na APZ z celkových výdajů	22,69%	20,15%	13,23%	13,95%

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2009)

Tabulka 13: *Výdaje na politiku zaměstnanosti*

Výdaje na politiku zaměstnanosti	2009	2010	2011
Celkem v tis. Kč	196 337	204 193	135 689
Z toho výdaje na pasivní pol. zam. v tis. Kč	144 143	120 847	78 754
výdaje na aktivní pol. zam. v tis. Kč	32 418	62 630	33 671
výdaje podle § 78 ZoZ v tis. Kč	19 776	20 716	23 264
Podíl výdajů na APZ z celkových výdajů	16,51%	30,67%	24,81%

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2010 – 2012)

Aktivní politika zaměstnanosti

Na realizaci nástrojů a opatření APZ je ÚP v Jablonci nad Nisou přidělována částka na financování ze státního rozpočtu a zdrojů ESF (Evropský sociální fond). Kolik bylo v jednotlivých letech vyčerpáno na aktivní politiku zaměstnanosti lze vidět ve výše uvedených tabulkách, přičemž do roku 2010 bylo cca 60 až 66 % z ESF, v roce 2011 bylo vyčerpáno téměř 47 % z ESF (Holý, 2008 – 2012).

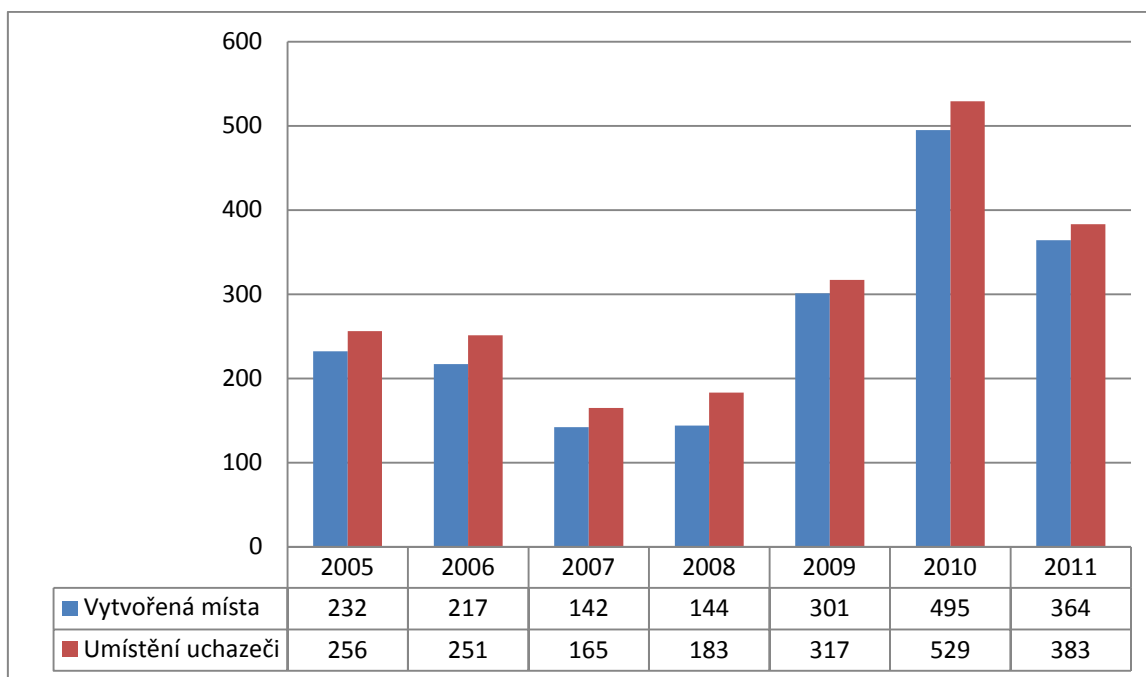
Holý ve výročních zprávách (2006 – 2012) uvádí, že každoročně největší podíl na celkových výdajích APZ zaujímají veřejně prospěšné práce, kromě roku 2010, kdy největší podíl získaly mzdy na společensky účelná pracovní místa (SÚPM). Na druhém místě jsou právě SÚPM – mzdy, pouze v roce 2010 zaujaly největší podíl. Třetí příčku zaujímá

rekvalifikace, kromě roku 2009 kdy získal větší podíl program „Vzdělávejte se!“ a roku 2010, kdy zaujaly třetí příčku veřejně prospěšné práce.

Prioritou ÚP v Jablonci nad Nisou je tedy co nejvíce podnítit zájem obcí a pomoci starostům při vytváření veřejně prospěšných prací, které jsou jednou z mála příležitostí k umístění dlouhodobě nezaměstnaných nekvalifikovaných a sociálně nepřizpůsobivých spoluobčanů a pro některé z nich jedinou šancí pro získání či obnovení pracovních návyků. Veřejně prospěšné práce zahrnují úpravu veřejné zeleně, pomocné úklidové a čistící práce, zemní a výkopové práce, přičemž na vytváření míst se podílejí především obce, města, organizace zajišťující technické služby a organizace poskytující sociální služby.

Kromě veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, rekvalifikací a poradenství jsou dalšími nástroji APZ v okrese Jablonec nad Nisou chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se zdravotním postižením a cílený program k řešení zaměstnanosti, který byl realizován v roce 2007 pod názvem Příležitost (Holý, 2008).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je každoročně vytvořeno určité množství pracovních míst a také určité množství uchazečů je umístěno na podporovaná pracovní místa. V obrázku 11 na následující stránce je možno vidět vývoj vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů. Nejvyšší počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů byl v roce 2010, kdy bylo vytvořeno 495 pracovních míst a na podporovaných místech umístěno 529 uchazečů. Holý (2011) doplňuje, že vedle mírného ekonomického oživení se vytváření pracovních míst v rámci APZ od roku 2010 stalo dalším pozitivním faktorem ke snižování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.



Obrázek 11: *Množství vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů v rámci APZ*

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Holý, 2006 – 2012)

Projekty spolufinancovány Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky

Nad rámec APZ se realizují projekty pro zvýšení uplatnění uchazečů na trhu práce spolufinancované EU a státním rozpočtem ČR. Převážně se jedná o dva typy projektů. První je zaměřen na manažery lidských zdrojů (pracovníky ÚP) a druhý je zaměřen na uchazeče o zaměstnání. Projekty jsou realizovány z velké části formou stáží. V následující části je výběr větších projektů realizovaných ÚP v Jablonci nad Nisou od roku 2007, projekty jsou vybrány z výročních zpráv od Holého (2008 – 2011) a na základě údajů z MPSV (2012). Nejprve jsou zmíněny projekty zaměřené na manažery lidských zdrojů, poté na samotné uchazeče a nakonec jsou stručně popsány další projekty podporující zvýšení zaměstnanosti.

▪ Profesionální přístup

Projekt, realizován v roce 2007 po dobu 7 měsíců, byl zaměřen na rozšíření dovedností a získání nových znalostí a zkušeností v sociální sféře, tj. na oblast zprostředkování, poradenství a vzdělání, aktivní politiku trhu práce. Projekt byl tedy určen pro manažery

lidských zdrojů, kteří měli zájem učit se, získat nové znalosti a ty pak využívat v praxi a předávat ostatním.

- **Do Evropy za novými znalostmi**

V rámci tohoto projektu byli pracovníci ÚP vysláni na týdenní zahraniční stáž u italského a španělského partnera. Stáž proběhla v roce 2008 a 2009. Cílem bylo zdokonalení se v oblasti práce jednotlivých manažerů lidských zdrojů. Hlavní oblastí byla situace na trhu práce, odborné a specifické poradenství, tj. poradenství pro volbu a změnu povolání, studijní obory, celoživotní vzdělávání dospělých, zaměstnávání a poradenství pro osoby se zdravotním postižením.

- **Učit se ze zkušenosti**

Projekt, jehož cílem je poznat nové metody, způsoby práce, pracovní postupy a legislativní předpisy v zemích partnerských organizací, které by bylo možno využívat v podmínkách pracovišť ÚP ČR v oblasti zaměstnanosti a dalšího vzdělávání dospělých, na které je ve vztahu k stále rostoucí nezaměstnanosti kladen stále větší důraz. Projekt je znovu určen pro manažery lidských zdrojů a jedná se o týdenní stáž u zahraničních partnerských organizací. Projekt se realizoval od 7. 1. 2011 do 31. 12. 2011 a svým způsobem navazoval na projekt Do Evropy za novými znalostmi.

- **Partnerství**

Tento projekt je realizován ve spolupráci s partnery z Irska, Polska a Turecka. Účelem je sdílení osvědčených postupů v jednotlivých partnerských zemích, zaměřených na podporu osob z ohrožených skupin, které mají problémy se začleněním na trh práce a u kterých jsou jasně identifikovány poruchy vzdělání a učení, tedy najít nové způsoby práce s lidmi, kteří jsou sociálně vyloučeni ze společnosti. Projekt je realizován od 1. 7. 2011 do 31. 7. 2013.

- **Nová země za zkušenostmi**

Tento projekt, který byl již určen pro mladé uchazeče o zaměstnání s trvalým pobytem v jabloneckém okrese, kteří měli alespoň střední odborné vzdělání, byli schopni komunikovat v anglickém jazyce a měli zájem o práci v zahraničí, byl zaměřen na přípravu

české pracovní síly při vstupu na evropský trh práce, na podporu zájmu o jazykovou vybavenost a zvýšení šance na pracovní uplatnění mladých lidí získáním praktických zkušeností v zemi EU. Projekt trval 9 měsíců v roce 2008.

- **Krise je výzva**

Program, který byl vytvořen kvůli hospodářské krizi v roce 2009. Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří se vlivem krize ocitli v obtížné životní situaci a jejichž bydliště bylo v nejvíce postižených oblastech okresu, tj. na Železnobrodsku a Tanvaldsku. Program byl zaměřen na získání základních znalostí a dovedností v oblasti vyhledávání vhodného zaměstnání, sebeprezentace a obsluhy počítače. Zahrnoval skupinové poradenství k prohloubení kompetencí uchazečů o zaměstnání k uplatnění se na trhu práce včetně zpracování životopisu a motivačního dopisu, realizaci rekvalifikačního kurzu (Základy obsluhy osobního počítače) a prezentaci Integrovaného portálu MPSV.

- **Získat příležitost**

Další program, který byl vytvořen pro zmírnění dopadů hospodářské krize, byl zacílen na mladé nezaměstnané s úplným středním vzděláním zakončeným maturitou bez pracovní praxe. Program tvořily výukové moduly pro výkon asistenta ve státní správě. Realizace programu začala v roce 2009 a pokračovala i v roce 2010.

- **Praktik**

Další program realizovaný ÚP v Jablonci nad Nisou pro zmírnění hospodářské krize. Byl určen zejména pro uchazeče o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Cílem bylo motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění se na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Program probíhal v nejhroženějších oblastech, tj. na Železnobrodsku a Tanvaldsku a zúčastnilo se ho celkem 163 uchazečů.

- **Do Evropy za zkušenostmi**

Jedná se o analogický projekt k projektu Nová země za zkušenostmi realizovaný v roce 2008. Projekt byl zaměřen na přípravu českých pracovníků při vstupu na evropský trh

práce, podporu zájmu o jazykovou vybavenost a zvýšení šance na pracovní uplatnění mladých lidí získáním praktických zkušeností v zemi EU. Realizací bylo umožněno mladým nezaměstnaným ve věku 18 až 29 let s trvalým pobytem v okrese Jablonec nad Nisou a s minimálně středním odborným vzděláním prohloubit si své odborné znalosti, zdokonalení jazykových dovedností v praxi během pobytu v zahraničí, získání potřebných pracovních návyků a schopností k úspěšnému uplatnění na trhu práce. Projekt byl realizován od 2. 1. 2012 do 30. 11. 2012.

- **Vzdělávejte se!**

Projekt se zaměřoval na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové hospodářské krize museli omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. Projekt byl realizován ve dvou fázích. V první fázi byly čerpány prostředky Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, uzatčení výdajů skončila 30. 6. 2009 a druhá fáze začala v průběhu 2. pololetí 2009 a byla realizována prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Zaměstnanci se účastnili odborných kurzů, výuky cizích jazyků, vzdělávání ve výpočetní technice a manažerských kurzů. Za celé období realizace přijal ÚP celkem 175 žádostí od 55 zaměstnavatelů, z toho uzavřeno bylo 147 dohod. Dle sepsaných dohod bylo podpořeno přibližně 1 300 zaměstnanců. Realizace projektu byla dokončena v průběhu roku 2011.

- **Jedna cesta z krize – podnikání**

ÚP v Jablonci nad Nisou ke konci roku 2009 přistoupil k vyhlášení zakázky pro program ke zmírnění mimořádných důsledků hospodářské krize. Obsahem bylo komplexní zajištění propojení poradenského programu s rekvalifikací Základy podnikání.

- **Finanční gramotnost – cyklus seminářů**

ÚP v Jablonci nad Nisou připravil cyklus seminářů s názvem Finanční gramotnost zejména pro osoby, které se potýkali v době hospodářské krize s nedostatkem finančních prostředků, zadlužováním a špatnou finanční situací osobní i rodinnou. Realizátorem byla společnost Most ke vzdělání. Lektori seznámili účastníky s problematikou poskytování a splácení úvěrů, pojištění, stavebního spoření, ochrany spotřebitelů, daňového systému

nebo exekucí. Celkem bylo uspořádáno 30 seminářů ve 20 obcích okresu a seminářů se zúčastnilo cca 900 účastníků, ať již nezaměstnaných nebo zájemců z široké veřejnosti. Semináře se konaly v mobilních učebnách obcí s nejvíce evidovanými uchazeči.

▪ **Počítačová gramotnost – cyklus seminářů**

Projekt, který ke konci roku 2010 navázal na Finanční gramotnost – cyklus seminářů. Realizátorem seminářů byla liberecká společnost PCCL, s.r.o., semináře probíhaly opět v mobilních učebnách ve vybraných obcích okresu a obsahovaly celkem 6 tematických okruhů zaměřené na základní informace o počítačích a internet, Portál veřejné správy a Integrovaný portál MPSV, Integrovaný systém typových pozic a další pracovní portály. Účastníci si také osvojili grafické úpravy motivačního dopisu a životopisu a zdroje vyhledávání informací pro přípravu na osobní pohovor u zaměstnavatele na internetu. Celkem bylo uspořádáno 15 seminářů ve 12 obcích okresu a zúčastnilo se 193 uchazečů o zaměstnávání (počet byl limitován počtem počítačů).

▪ **Vzdělávejte se pro růst!**

Projekt je určen pro podniky, které překonaly hospodářskou krizi a realizují svoji činnost ve strojírenství, stavebnictví, nezávislém maloobchodě (malé a střední podniky), pohostinství, gastronomii, terénních sociálních službách nebo odpadovém hospodářství. Realizace projektu je v období od 31. 5. 2011 do 31. 7. 2013, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny 31. 5. 2013.

▪ **SeZam**

Projekt SeZam (Se Zaměstnavateli) byl zaměřen na zlepšení komunikace mezi úřadem práce a zaměstnavateli a na prohloubení jejich spolupráce při vytváření nabídky pracovních míst. Realizace projektu byla zahájena 1. 11. 2009 a skončena 31. 10. 2012. Stěžejními aktivitami projektu byly osobní poradce pro firmy, předvýběrové řízení vhodných uchazečů pro konkrétního zaměstnavatele, poradenství uchazečům, jak uspět ve výběrovém řízení, individuální péče o uchazeče o zaměstnání, setkání se zaměstnavateli formou miniburz a minipřehlídek na ÚP, semináře pro zaměstnavatele a organizace akcí typu Trh pracovních příležitostí, Přehlídka pracovních příležitostí.

ÚP v Jablonci nad Nisou se mimo zmíněných projektů zapojoval a zapojuje do spousty dalších ať již regionálních, národních ale i mezinárodních projektů. Celkově autorka této diplomové práce hodnotí ÚP v Jablonci nad Nisou jako poměrně aktivní v činnostech snažících se zvyšovat zaměstnanost.

Vyhodnocení úspěšnosti jednotlivých projektů ÚP neprovádí. Pouze se zpracovávají reporty a srovnání jednotlivých partnerských organizací týkajících se projektů zacílených na manažery lidských zdrojů, které jsou interními záležitostmi. Projekty zacílené na uchazeče o zaměstnání také nejsou nijak vyhodnocovány. Sepíše se pouze závěrečná zpráva bez hlubších informací další uplatnitelnosti zapojených uchazečů.

Vzhledem k tomu, že projekt určený pro manažery lidských zdrojů „Učit se ze zkušenosti“ byl v roce 2011 realizován jako obdobný projekt „Do Evropy za novými znalostmi“ realizovaný v letech 2008 a 2009, dala by se vyvodit úspěšnost či přinejmenším oblíbenost tohoto typu projektu založeného na výměnných zahraničních stážích pro pracovníky ÚP.

Projekty určené pro uchazeče o zaměstnání se realizují většinou formou stáží ať již zahraničních, nebo domácích, a poradenství. Za poměrně úspěšný, tedy dle vysoké návštěvnosti, by se dal považovat cyklus seminářů Finanční gramotnost, kde v průměru na jeden seminář přišlo cca 30 účastníků, nicméně tento cyklus seminářů byl přístupný i veřejnosti, tedy návštěvníky nebyli pouze uchazeči o zaměstnání.

Podle autorky této diplomové práce byl velice užitečný projekt SeZam, v rámci kterého ÚP hledal a pomáhal vytvářet nová pracovní místa u zaměstnavatelů a zároveň pomáhal uchazečům o zaměstnání připravit se na výběrové řízení. Docházelo tak k uspokojení jak ze strany zaměstnavatelů, v případě najetí vhodného kandidáta na volné místo, tak samozřejmě ze strany uchazečů o zaměstnání. Určitě by stálo za to v budoucnu v realizaci projektu, ať již stejného nebo obdobného, pokračovat.

3 Konkurenceschopnost podniků v okrese Jablonec nad Nisou

V této kapitole je charakterizována konkurenceschopnost podniků v okrese Jablonec nad Nisou. V první podkapitole je nejprve popsán teoretický základ konkurenceschopnosti podniků a nástroje, které podniky nejčastěji používají pro zvýšení konkurenceschopnosti. V další podkapitole je uveden přehled hlavních, tj. největších zaměstnavatelů a obor jejich činnosti, působící v posledních letech v okrese Jablonec nad Nisou. Poslední podkapitola se snaží vyhodnotit konkurenceschopnost podniků v okrese.

3.1 Konkurenceschopnost

Ivashchenko a Gavrilova (2009, s. 143) uvádějí: „*Competitiveness of the enterprise in the most general sense is an ability to compete in definite purpose target. Such purposes can be: achievement of the set share of the market, deducing of the new goods on the market etc. Competitors are those enterprises which work in one market and pursue the identical targets.*“ Ve volném překladu tedy říkají, že konkurenceschopnost podniku je v nejobecnějším slova smyslu schopnost konkurovat určitému cíli, kterým může být např. dosažení stanoveného podílu na trhu, uvedení nového zboží na trh atd. Konkurenty jsou takové firmy, které působí na jednom trhu a usilují o stejné cíle.

Podle Švandové (2001) lze konkurenceschopnost chápat jako schopnost podniku získat konkurenční výhodu v rámci turbulentního tržního prostředí, jež je závislá na hodnotě, kterou je podnik schopen vytvořit a využít ke svému dlouhodobému růstu. Podnik by měl být schopen předvídat, identifikovat, vyvolávat a lépe než konkurence uspokojovat potřeby a požadavky zákazníků.

Šimková (2000) uvádí, že konkurenceschopnost může být jak motivujícím faktorem rozvoje podniku, tak také může vést k jeho úpadku, v případě neobstání v konkurenci. Konkurenčně schopný podnik, kromě toho, že je vnímavý k přáním a potřebám zákazníka, včas přichází s novými výrobky, hledá úsporné výrobní postupy, pečuje o kvalifikaci a další potřeby svých zaměstnanců a prosazuje se i v mezinárodním měřítku. Konkurenceschopnost je podmínkou dlouhodobé prosperity podniku.

V souhrnu lze tedy nejjednodušším způsobem konkurenceschopnost definovat jako způsob, jakým se podniky snaží vytvářet a také rozvíjet jedinečnou komparativní výhodu.

Faktory ovlivňující konkurenceschopnost podniku

Konkurenceschopnost je ovlivňována mnoha faktory, kterým by měl podnik věnovat pozornost a rozvíjet je. Faktory dle Vráblíka a Kožíškové (2000) lze rozdělit na vnitřní a vnější, viz tabulka 14.

Tabulka 14: *Faktory ovlivňující konkurenceschopnost*

Vnitřní faktory	Výrobní procesy (výrobní technologie, časová organizace, prostorová organizace, metody a techniky zlepšování), výrobní prostředky (věková struktura, úroveň opotřebení, technický stav, pružnost, úroveň využití, úroveň automatizace), výrobní program (výrobek, různorodost sortimentu, kvalita, zásoby, úspory materiálu a energií), řízení (klima, pracovní prostředí, styly řízení, systém odměňování, pracovní motivace, vlastnické vztahy, majetková struktura, financování, vztah k životnímu prostředí), pracovníci (kvalifikace, produktivita, angažovanost, vztah k práci, mezilidské vztahy), informační systémy (jednorázové a provozní náklady, funkčnost, uživatelská přívětivost, hardwarová a softwarová kompatibilita, bezpečnost, komplexnost).
Vnější faktory	Zdroje, dostupnost, cena (lidé, pozemky, suroviny, energie, kapitál), tržní okolí (marketingový mix, SWOT analýza), právní a administrativní pravidla (makroekonomické nástroje, globalizace, integrační procesy, regiony).

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Vráblík a Kožíšková, 2000)

Mezi nejužívanější nástroje pozitivně ovlivňující konkurenceschopnost patří integrační procesy, tj. různé formy partnerství, ale také podpora vědy a výzkumu, inovace, vlastnické vztahy, tj. zahraniční kapitál, vzdělanost a kvalifikace pracovníků, kvalita atd.

V následujícím textu jsou popsány nejčastěji užívané nástroje ovlivňující konkurenceschopnost, a jak je charakterizují odborníci.

▪ Partnerství

Ivashchenko a Gavrilova (2009) popisují partnerství jako jeden z faktorů konkurenceschopnosti. Konkurenti se v dnešní době spojují za účelem realizace

reklamních kampaní, obzvláště když nemají peníze a nemohou ji provést samostatně. Spojují se ve finanční a průmyslové skupiny, aliance apod., protože se stává prakticky nemožné přežít nezávisle v podmínkách silné konkurence. Dále také zdůrazňují, že základními kritérii poskytující růst konkurenceschopnosti podniků je nezbytné zvážit trvanlivost, spolehlivost, hloubku, dynamičnost a efektivitu partnerství.

Za formu partnerství a zároveň účinný nástroj zvyšování konkurenceschopnosti lze považovat také klastry a jiné různé svazy a společenství. Co to ale vlastně takový klastr je? Jak uvádí Pavelková a Jirčíková (2008) klastr lze chápat jako geografické soustředění vzájemně provázaných firem, specializovaných dodavatelů, firem v příbuzných odvětvích a přidružených institucích, které soutěží, ale také spolupracují.

Zapojené podniky mají možnost zvýšit konkurenceschopnost a dosahovat tak vyšší výkonnosti. Společnosti jsou také více schopné předvídat potřeby zákazníků, vývoj nových technologií a dodavatelských možností. Díky tomu mohou dosahovat vyšších příjmů a/nebo úspor nákladů prostřednictvím sdíleného financování výzkumu a vývoje nových produktů nebo jejich vlastností, sdílení marketingových a propagačních aktivit, společného přístupu k informacím, sdružených výhodnějších nákupů od dodavatelů, zajištění kvalifikované pracovní síly atd. Spolupracující společnosti mají také často lepší pozici při získávání dotací ze strany vlády či evropských fondů nebo mohou zvýšit zájem zahraničních investorů.

Klastry jsou považovány za účinný nástroj regionální politiky, protože umožňují hospodářský růst národní ekonomiky ať již prostřednictvím zvyšování konkurenceschopnosti a výkonnosti podniků, nebo inovacemi a efektivnějším využitím výzkumu a vývoje, také podporují vznik nových podniků a získávání zahraničních investic, zvyšují export a velmi ovlivňují zaměstnanost v regionu.

Mezi nejčastější cíle klastrů patří růst firem a posílení konkurenceschopnosti, růst regionu a také posílení pozice daného oboru v konkrétním regionu, posílení spolupráce, podpora inovací, posílení exportu a rozvoj lidských zdrojů.

Běžnými aktivitami klastrů je networking, který představuje informační podporu v podobě společného www portálu, novin, časopisů, pravidelné workshopy atd., dále to jsou aktivity v oblasti lidských zdrojů jako různé odborné kurzy, pravidelná školení, společné semináře, konference apod. a dále aktivity v oblasti obchodní spolupráce a propagace, která zahrnuje společný nákup včetně tlaku na dodavatele a jejich podmínky, sdílení nákladů na marketingové výzkumy a studie, společná účast na veletrzích a výstavách aj. Dalšími aktivitami jsou lobování, aktivity v oblasti výzkumu a inovací, podpůrné aktivity jako pomoc při řízení projektů nebo benchmarking¹³.

Klaster, který působí v jabloneckém okrese, resp. v Libereckém kraji je pouze jeden a to **CLUTEX**, což je klaster sdružující subjekty z oblasti textilního průmyslu. Kompletní seznam členů CLUTEXu lze najít v příloze C.

Dalším formou partnerství je **SVSB** (Svaz výrobců skla a bižuterie), což je dobrovolné zájmové sdružení založené v roce 1991, které reprezentuje zájmy bižuterního a souvisejícího sklářského průmyslu ČR. Členy jsou někteří výrobci bižuterie, bižuterních polotovarů, svítidel a lustrových ověsů, mincí a medailí, zlatnických a šperkařských výrobků a dalších. Prioritou SVSB je záchrana nejdůležitějších nástrojů ze zaniklé společnosti Jablonex Group a.s., aby byla co nejméně ohrožena výroba kovodílů nutných při kooperačních dodávkách pro jednotlivé producenty bižuterie. Dále chce SVSB podporovat drobné a střední bižuterní firmy v regionu např. společnými prezentacemi na různých výstavách a veletrzích s jednotnou vizualizací pod názvem Jablonecká ulice, nebo navazováním na éru módních přehlídek Jablonexu společnou módní show. Určitě bude SVSB usilovat o získání dotací z programů Ministerstva průmyslu a obchodu a dalších státních útvarů (SVSB, 2012). Kompletní seznam členů SVSB se nachází v příloze D.

OHK (Okresní hospodářská komora) v **Jablonci nad Nisou** působí v regionu, který se vyznačuje dlouholetou tradicí průmyslové výroby jak strojírenského, tak sklářského a bižuterního charakteru. V současné době se hlavní činností stává i automobilový průmysl

¹³ Je hledání nejlepších řešení prostřednictvím systematického porovnávání s výkonem ostatních.

a rozvíjí se stavebnictví a řemeslné výroby apod. OHK tedy sdružuje firmy nezávisle na oboru. Členem je např. i SVSB a další. OHK poskytuje poradenské a konzultační služby členům a členové komory jsou informováni o aktivitách OHK prostřednictvím tištěného Jabloneckého podnikatelského zpravodaje a/nebo elektronickou poštou. Spolupracuje se státní správou, samosprávou a institucemi pro podporu podnikatelů v regionu a snaží se prosazovat zájmy podnikatelů v obci, městě, regionu i ČR. Každý člen má možnost ovlivnit podnikatelské prostředí ČR (OHK, 2009).

▪ **Věda, výzkum a inovace**

Výzkum a vývoj (VaV) je podle agentury CzechInvest (2012) považován za klíčovou oblast pro rozvoj ekonomiky. Ministerstvo průmyslu a obchodu spolu s CzechInvestem se snaží v současné době nízký inovační potenciál ČR řešit mimo jiné také poskytováním různých finančních podpor, ať již ze státního rozpočtu, strukturálních fondů nebo komunitárních zdrojů.

Pro potřeby veřejných institucí v oblasti průmyslového výzkumu a vývoje slouží Operační program Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpI), který společně s Operačním programem Podnikání a inovace (OP PI) a Operačním programem Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) má za cíl zajistit dlouhodobě udržitelnou konkurenceschopnost české ekonomiky a cílových regionů v rámci Konvergence (MŠMT, 2012).

V zájmu OP VaVpI je zintenzivnit spolupráci vysokých škol s průmyslovými podniky a to podporou rozvoje kapacit pro výzkum a vývoj na vysokých školách a výzkumných institucích a také zlepšením informovanosti o nabídce a poptávce v oblasti průmyslového výzkumu a vývoje (CzechInvest, 2012).

Většina vědeckovýzkumné činnosti je koncentrována ve větších městech, nejinak je tomu i v Libereckém kraji. Zřejmě nejrozsáhlejší spolupráce a nejznámější příklad za celý Liberecký kraj je dlouhodobá, kvalitní a efektivní spolupráce Technické univerzity v Liberci (TUL) s Výzkumným ústavem textilních strojů (VÚTS). Tato spolupráce má jistě ale dopad na podniky nejen v Libereckém kraji.

Z OP VaVpI je v Liberci financována výstavba Centra pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace patřící pod TUL a Centra rozvoje strojírenského výzkumu Liberec patřící pod VÚTS. Tyto dvě centra by se měla vzájemně doplňovat, protože v Centru pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace by měli fungovat převážně studenti a vznikat z nich noví schopní vědečtí pracovníci zatímco v Centru rozvoje strojírenského výzkumu Liberec bude probíhat aplikovaný výzkum a experimentální vývoj až do fáze zhotovení. Díky těmto centrům by se měla zvýšit prestiž celého regionu a posílit potenciál kraje ve vědě a výzkumu. Zároveň vznikne okolo 140 nových pracovních míst (Režňáková, 2010).

▪ **Přímé zahraniční investice**

Zahraniční investice mají pozitivní vliv na růst produktivity práce v české ekonomice, protože podniky vlastněné zahraničním kapitálem dosahují vyšší produktivity na jednoho pracovníka, než je tomu u firem domácích. Zároveň s sebou zahraniční kapitál přináší jak manažerské, tak technologické know-how, které umožňuje efektivnější fungování podniku. Nepřímo, díky přelivu know-how ze zahraniční na domácí podniky, působí i na zvyšování produktivity celého konkrétního oboru. Dále také přispívají k rozvoji znalostní ekonomiky, protože kapitálově silné zahraniční podniky nabízejí akademické sféře možnosti spolupráce v oblasti inovací, výzkumu a vývoje. Pro domácí podniky kontrakt se zahraničním investorem zase znamená šanci zapojit se do globálních produkčních řetězců a dostat se tak k dalším zakázkám (CzechInvest, 2012).

▪ **Integrovaná firemní komunikace**

V posledních letech, kdy se produkt, cena, distribuce apod. snadno napodobují, zdroj jedinečné konkurenční výhody se stále častěji hledá v oblasti přidané hodnoty, v komunikaci podniku s okolím, ve vztazích se zákazníky, zaměstnanci, dodavateli, obchodními partnery, investory atd. Zdrojem konkurenční výhody tedy může být integrovaná firemní komunikace. Jde o provázanost komunikačních aktivit podniku, která vede ke komunikaci šité na míru konkrétním cílovým skupinám či jedincům. Integrovaná firemní komunikace prostupuje jak marketingem, tak distribucí, výrobou, personální

politikou a dalšími funkcemi podniku. Pokud je důsledně uplatňována integrovaná firemní komunikace, lépe lze vytvářet žádoucí image podniku (Švandová, 2001).

Dalšími faktory, kterých je nepřeberné množství, se již tato práce zabývat nebude. Pouze jsou vybrány některé poznatky od Mikoláše (2005), jak zvýšit konkurenceschopnost podniku. Ten uvádí, že na vlastní firmu by se mělo nahlížet převážně vícedimenzionálně, v dynamických a globálních souvislostech. Dále potenciál firmy by měl být vnímatelný konkurencí, jinak se nedá hovořit o konkurenceschopnosti. V žádném případě ale není konkurenceschopnost představována pouze kladným hospodářským výsledkem či vysokou produktivitou práce apod., ale je dána racionálním rozložením jejího potenciálu na dosažený účel podnikání (např. dosažení zisku) a další složky (např. investice, zásoby atd.) apod.

3.2 Hlavní zaměstnavatelé v jabloneckém okrese

Jak již bylo zmíněno, jablonecký okres patří do oblasti se staletou tradicí sklářské výroby, díky tomu se v okrese nacházelo a naštěstí stále ještě nachází množství firem zabývajících se průmyslem skla a bižuterie, tomu odpovídá i nabídka některých škol, které jsou specializované na sklářský průmysl, např. střední uměleckoprůmyslová škola sklářská v Železném Brodě nebo v Jablonci nad Nisou. Neméně významným odvětvím je výroba a zpracování plastů, strojírenství a odvětví zpracovatelského průmyslu s úzkou vazbou na výrobu automobilů.

V následující části je přehled třinácti největších zaměstnavatelů, tzn. zaměstnávajících 250 a více zaměstnanců, kteří se velkou vahou podíleli či stále podílejí na vývoji zaměstnanosti v daném okrese. Přehled je od roku 2007 (co se nezaměstnanosti týče nejúspěšnějšího roku) do roku 2011. Je sestaven na základě údajů z monitoringu zaměstnavatelů prováděným ÚP v Jablonci nad Nisou, informací z oficiálních webových stránek podniků, zkontaktování jejich zákaznické linky a dotazníku, kterému se věnuje kapitola 3.3.

▪ **ABB s.r.o.**

ABB je přední světová firma poskytující technologie pro energetiku a automatizaci, jež umožňují energetickým a průmyslovým podnikům zvyšovat výkonnost při současném snížení dopadu jejich činnosti na životní prostředí. ABB má 124 000 zaměstnanců a to ve více než 100 zemích.

V ČR působí již od roku 1970 a má téměř 3 200 zaměstnanců. Kromě Jablonce nad Nisou má sídla v Teplicích, Mostě, Plzni, Praze, Trutnově, Ostravě a Brně (ABB, 2012).

Pobočka v Jablonci nad Nisou vznikla v roce 1993 a zaměstnávala 532 zaměstnanců v roce 2007, v roce 2008 počet zaměstnanců o 24 klesl, tj. 508 zaměstnanců, s rokem 2009 počet klesl o 28 zaměstnanců na 480 a v roce 2010 a 2011 firma zaměstnávala 449 zaměstnanců. Pobočka v Jablonci nad Nisou tedy zaměstnává okolo 14 % z celkového počtu zaměstnanců firmy ABB s.r.o.

▪ **AKT plastikářská technologie Čechy, spol. s r.o.**

Hlavní činností AKT je výroba interiérových plastových dílů do osobních automobilů, např. konzole, přihrádky na rukavice, plastové kryty motorů, ofukovače apod. Zákazníky jsou převážně světové automobilky jako VW, Audi, Škoda Auto, Volvo, Opel, Seat, dodavatelé do automotive¹⁴ – Johnson Controls. AKT v Jablonci nad Nisou je dceřinou společností německé matky AKT altmärker Kunststoff-Technik GmbH v Gardelegenu. Kromě ČR má zastoupení také ve Španělsku a Mexiku.

V Jablonci nad Nisou působí od roku 2001. Patří do kategorie velkých podniků zaměstnávajících od 250 do 499 zaměstnanců. V roce 2007 společnost zaměstnávala 467 zaměstnanců, v roce 2008 počet poklesl na 434, v roce 2009 dokonce na 398, s rokem 2010 počet vzrostl na 426 zaměstnanců a v posledním roce šetření dokonce na 447 zaměstnanců.

¹⁴ Jedná se o automobilový průmysl.

- **BTV plast, s.r.o.**

Společnost BTV plast se zabývala zpracováním plastických hmot vstřikováním do formy, tj. plastové díly pro automobilový průmysl, odrazové elementy, autodoplňky, plastické výrobky pro domácnost, zátky a šroubové uzávěry pro potravinářský a chemický průmysl.

V roce 2007 a 2008 společnost zaměstnávala od 250 do 499 zaměstnanců. Poté změnila vlastníka a připojila se k MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. a již nepatřila k největším zaměstnavatelům.

- **Cikautxo CZ s.r.o.**

Cikautxo byla založena v roce 1971 a je součástí korporace Mondragon. V Evropě sídlí ve Španělsku, ČR a Slovensku, další sídla má v jižní Americe a Asii (Citauxo, 2010). Hlavní činností firmy Cikautxo CZ s.r.o., která v jabloneckém regionu působí od roku 1999, je výroba pryžových komponentů pro automobilový průmysl a pro elektrospotřebiče.

Firma v roce 2007 zaměstnávala 332 zaměstnanců, v roce 2008 byl počet 271 a v roce 2009 dokonce 234 zaměstnanců, rok 2010 přinesl malé zvýšení na 248 zaměstnanců a v roce 2011 už firma zaměstnávala 285 zaměstnanců.

- **Jablonex Group a.s.**

Jablonex Group a.s. se zabývala výrobou a prodejem širokého sortimentu výrobků od skleněných tyčí a technického skla, přes úplný perlový program až po hotovou bižuterii nebo mince. Společnost patřila ke světovým výrobcům bižuterie. Po svém vzniku v roce 2005 byla firma největším zaměstnavatelem okresu, po celou dobu existence ale zaznamenávala nepřetržitý výrazný pokles zaměstnanosti a neustálé organizační a strukturální změny.

Z monitoringu ÚP v Jablonci nad Nisou jsou dostupné údaje, že firma v roce 2007 zaměstnávala v rozmezí od 2 000 do 2 499 zaměstnanců. O rok později začalo docházet k hromadným propouštěním a firma na konci roku zaměstnávala již jen 1 500 až 1 999 zaměstnanců. V kapitole 2.2 z tabulky 4 lze vyčíst, že v okrese byl pouze jeden takto velký

zaměstnavatel, tedy Jablonex Group a.s. a i konkrétní čísla zaměstnanců. V roce 2009 byla ukončena výroba a propuštění téměř všichni zbývající zaměstnanci.

- **Lucas Varity s.r.o.**

Společnost zabývající se vývojem, výrobou a prodejem hydraulických brzdových systémů a jejich komponentů pro světové automobilky byla zapsána do obchodního rejstříku roku 1999. Sídlo společnosti bylo v Jablonci nad Nisou.

V letech 2007 až 2009 zaměstnávala od 500 do 999 zaměstnanců. V roce 2010 společnost Lucas Variti s.r.o. zanikla sloučením se společností TRW Automotive Czech s.r.o.

- **TRW Automotive Czech s.r.o.**

TRW Automotive zaměstnává po celém světě včetně ČR 70 000 lidí a je jedním z předních světových výrobců a dodavatelů autopříslušenství.

TRW Automotive Czech s.r.o. byla zapsána do obchodního rejstříku v roce 2002, nicméně historie podniku sahá do poloviny 20. století. V roce 2007 zaměstnávala společnost 981 zaměstnanců, v roce 2008 počet téměř o stovku poklesl, tj. 886 zaměstnanců, v roce 2009 počet vzrostl na 924, v dalším roce na 929 a v roce 2011 byl počet zaměstnanců 926. Tedy od roku 2009 je ve firmě poměrně stálý počet zaměstnanců.

- **Město Jablonec nad Nisou**

Město Jablonec nad Nisou patří po celou dobu zkoumání k největším zaměstnavatelům v regionu a po celou dobu zaměstnává téměř stálý počet zaměstnanců. V roce 2007 to bylo 250 zaměstnanců a od roku 2008 zaměstnávalo 260 zaměstnanců, v roce 2011 pouze 210 zaměstnanců. Zaměstnanci pracují od administrativní sféry po veřejně prospěšné práce.

- **Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o.**

Poskytovatel zdravotních služeb v Jablonci nad Nisou je po celou dobu výzkumu zařazen v kategorii zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají od 500 do 999 zaměstnanců. Za rok 2007 nemocnice zaměstnávala 761 zaměstnanců, v roce 2008 o dva zaměstnance méně, tj. 759

lidí, v roce 2009 zaměstnávala nemocnice 783 zaměstnanců, v roce 2010 to bylo 780 zaměstnanců, a v roce 2011 zaměstnávala 795 zaměstnanců.

▪ **Preciosa, a.s. a Preciosa Ornela, a.s.**

Preciosa, a.s. a Preciosa Ornela, a.s. působí v rámci Skupiny Preciosa, v které dále působí Preciosa – Lustry, a.s., Preciosa Figurky, s.r.o. a Preciosa GS, a.s.

Skupina Preciosa, se sídlem v Jablonci nad Nisou, patří mezi přední světové producenty broušeného křišťálu a soustředí se především na výrobu strojně broušených šatonů, perlí a jiných bižuterních kamenů špičkové kvality v širokém sortimentu tvarů, velikostí a barev.

V Kamenickém Šenově vyrábí křišťálové lustry i dekorativní svítidla. Pro hotely, divadla, luxusní paláce apod. dodává osvětlení na zakázku.

Kromě bižuterních komponent a lustrů dodává také do mnoha zemí světa i šperkové kameny z kubické zirkonie, exkluzivní bižuterii, křišťálové figurky a dárky (Preciosa, 2012).

Preciosa, a.s., která patří mezi největší zaměstnavatelé v jabloneckém okrese po celou dobu, tj. 2007 – 2011, se specializuje především na křišťálové komponenty, šperkové kameny a lustrové ověsy.

Z monitoringu zaměstnavatelů ÚP v Jablonci nad Nisou bylo zjištěno, že v roce 2007 zaměstnávala Preciosa, a.s. 500 – 999 zaměstnanců, od roku 2008 již jen 250 – 499 zaměstnanců.

Dalším velkým zaměstnavatelem, sídlícím v Desné, je **Preciosa Ornela, a.s.**, která se stala součástí Skupiny Preciosa 1. 11. 2009 a od tohoto roku patří rovněž k největším zaměstnavatelům v okrese. Preciosa Ornela vyrábí především perličky, skleněné perle, dekorativní sklo a široký sortiment technického skla.

Od roku 2009 se počet zaměstnanců neustále zvyšuje. V roce 2009 pracovalo pro společnost Preciosa Ornela, a.s. 748 zaměstnanců, o rok později 787 a v roce 2011 dokonce již 866 zaměstnanců.

- **TI Automotive s.r.o.**

Společnost zabývající se výrobou klimatizačních systémů pro automobily. Zapsána do obchodního rejstříku byla v roce 2001.

Společnost v roce 2007 zaměstnávala 322 zaměstnanců, o rok později nepatrně méně, tj. 317 a v roce 2009 znatelně méně, tj. 220 zaměstnanců. V roce 2010 nastal obrat v rámci zaměstnanosti a společnost zaměstnávala 385 zaměstnanců a v roce 2011 dokonce 530 zaměstnanců.

- **Vězeňská služba ČR - Věznice Rýnovice**

Vězeňská služba ČR – Věznice Rýnovice patří k největším zaměstnavatelům v regionu od roku 2009, v kterém zaměstnávala 250 – 499 zaměstnanců, v letech 2010 a 2011 počet zaměstnanců poklesl a už zaměstnávala pouze 200 – 249 zaměstnanců.

Z přehledu největších zaměstnavatelů v regionu je tedy zřejmé, že největší zastoupení má v současné době výroba součástek pro automobilový průmysl, převážně se jedná o výrobky z plastu a pryže, avšak úplně největšími zaměstnavateli jsou z výsledků posledního roku průzkumu, tj. roku 2011, zaměstnavatelé Nemocnice Jablonec nad Nisou, Preciosa Ornela a.s., TI Automotive AC s.r.o. a TRW Automotive Czech s.r.o.

Nicméně Garelli (2012) píše, že dříve tolik důležitá velikost firmy v dnešní době již neplatí. Již se neříká „čím větší, tím lepší,“ ale i v podnikání se nyní začíná prosazovat obrazně řečeno „co je malé, to je pěkné.“ Mikropodniky, domácnosti ale i jedinci vytvářejí více a více ekonomické aktivity a ohromné společnosti ztrácejí některou z jejich dominantních rolí jako zaměstnavatel, inovátor a výrobce.

V dnešní době se stává snadnější a ziskovější vytvořit a distribuovat zboží, služby a informace mimo ohromné organizace. Tato nová revoluce má své kořeny v technologii

a komunikaci (blogy, sociální média, online vzdělávání). V energetickém sektoru zase domácnosti začínají produkovat jejich vlastní energii skrze solární panely nebo malé větrné elektrárny a to nejen pro svou vlastní potřebu, což v minulosti byla činnost pouze velkých společností. Stále více lidí si dělá věci samo. Rozdíl mezi výrobcem a spotřebitelem se tedy začíná rozmazávat.

Mladá generace je zároveň méně dychtivá po práci v ohromných společnostech, než byla předchozí. To je částečně způsobeno tím, že firmy nevytvářejí pracovní místa, jak byly zvyklé dříve, což potvrzuje vysoká nezaměstnanost mladých po celé Evropě. Navíc růst internetových a sociálních médií společně s technologickými změnami povzbuzuje mladé do 30 let dělat jejich vlastní věci. Často jsou podnikateli a raději začínají svůj vlastní obchod, než by pracovali pro globální společnost.

Velké společnosti mají s touto přeměnou docela problémy, protože analýza konkurence je tím pádem těžší. Největší hrozbou nemusí být přímo konkurent, ale někdo, kdo si sám doma něco rozvíjí. Dále firmy nemohou kontrolovat jejich image. Dříve firmy používaly tisk nebo rozhlasová média, dnes, v době sociálních médií, jsou firmy pouze součástí globální konverzace, kterou nemohou kontrolovat. A dalším vážným problémem je, že velké společnosti těžko lákají nejchytřejší talenty. Pokud mají chytří lidé šanci dělat svůj vlastní malý obchod, je pro ně lákavější pracovat z domova, čemu se velké společnosti většinou brání.

Samozřejmě velké společnosti tuto revoluci přežijí, protože velké spotřební značky si stále povedou dobře a velikost bude stále důležitá pro business-to-business. Pouze se budou muset adaptovat, tzn. zaměřit se na aktualizaci produktů, marketingovou orientaci, distribuci zboží.

Na závěr Garelli (2012) uvádí: „*Small is not just beautiful, it's also competitive!*“ Tzn., co je malé, není pouze pěkné, ale také soutěživé. Touto revolucí mikropodnikání a služeb bude zasáhnout každý sektor společnosti (informační, energetický, výrobní a pravděpodobně i vzdělávací) a bude mít určitě pozitivní dopad jednoduše proto, že se zapojí více lidí do tvůrčích procesů, což rozpoutá tzv. hon za inovacemi.

V závěru tedy lze poznamenat, že velikost firmy, co se týče konkurenceschopnosti, není (podle různých odborníků) v současné době až tak prioritní. Nicméně z pohledu zaměstnanosti v jabloneckém okrese hrají velcí zaměstnavatelé stále důležitou roli. Přehled zaměstnavatelů také potvrzuje dopad světové hospodářské krize na zaměstnanost u těchto podniků. U všech podniků, u kterých bylo zjištěno přesné číslo zaměstnanců v daném roce, kromě nemocnice v Jablonci nad Nisou, kde rozdíl dvou zaměstnanců nehraje prakticky žádnou roli, byl zaznamenán pokles zaměstnanců v roce 2008 a 2009. Pouze u TRW Automotive Czech s.r.o. byl již v roce 2009 znovu zaznamenán nárůst zaměstnanců.

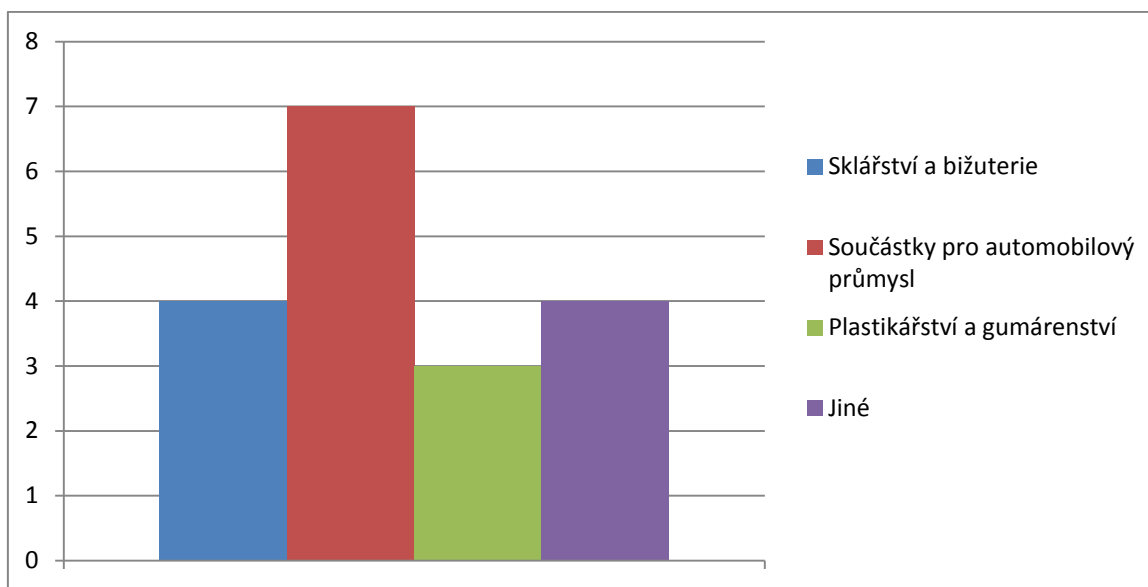
3.3 Dotazníkové šetření ve vybraných podnicích jabloneckého okresu

Cílem šetření bylo zjistit, jak konkurenceschopné podniky v jabloneckém okrese jsou. Dílčím cílem bylo zjištění vlivu nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků. Šetření bylo provedeno pomocí dotazníku (viz příloha E), který se skládá z 11 otázek a dalších podotázek.

Dotazník byl v elektronické podobě rozeslán podnikům zaměstnávajícím 100 a více zaměstnanců. Výběr podniků byl proveden na základě údajů z Registru ekonomických subjektů, přičemž do výběru nebyly zařazeny nemocnice, městské úřady, sportovní organizace, věznice apod. a podniky, na které bylo nemožné sehnat kontakt. Celkem bylo kontaktováno 29 podniků, většinou bylo telefonicky komunikováno s personalistou, kterému se nastínil účel dotazníku, a po jeho souhlasu s vyplněním byl dotazník odeslán na e-mail. Bohužel návratnost byla pouze 45 %, tj. 13 dotazníků. Ze zbylých 55 % firem 1 odpověděla, že se nachází v insolventci a ostatní firmy dotazník ignorovaly.

Otázka č. 1 „Kdy byl založen Váš podnik v jabloneckém okrese?“ sloužila spíše pro zpracování kapitoly 3.2, v ostatních případech měla čistě informativní charakter. Co je považováno za zajímavé, že pouze jedna společnost uvedla založení již v roce 1953, ostatní podniky uvedly založení nejdříve v devadesátých letech minulého století.

U otázky č. 2 „Jaké je pole působnosti Vašeho podniku?“ 3 firmy zaškrtnly více možností, z toho 1 zvolila všechny možnosti. Výslednou situaci znázorňuje obrázek 12.

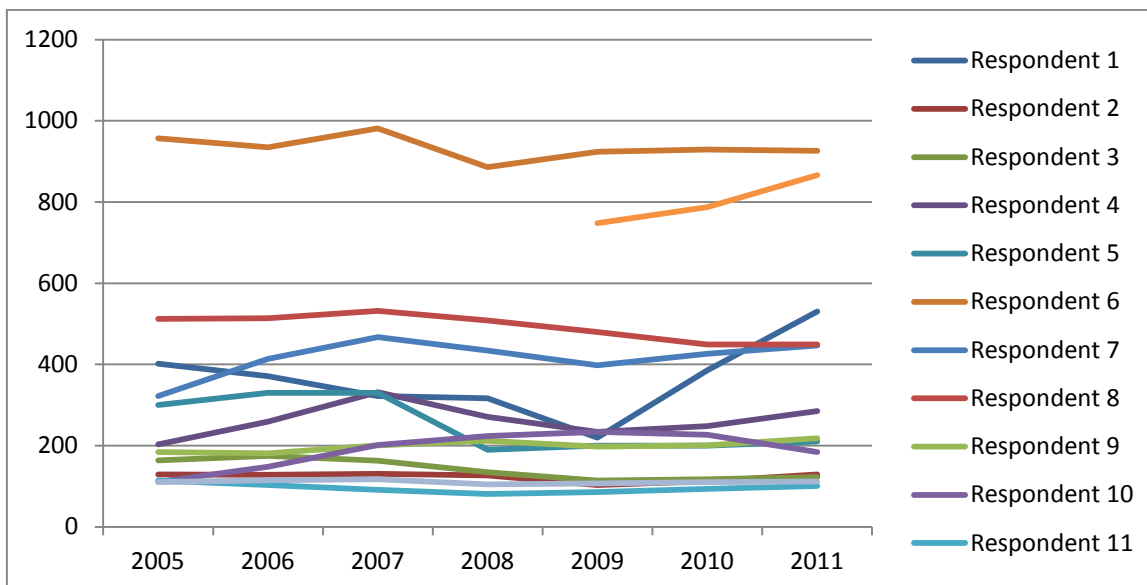


Obrázek 12: *Otázka č. 2: Jaké je pole působnosti Vašeho podniku?*

Zdroj: Vlastní zpracování

Z obrázku je patrné to, co již bylo zmíněno v kapitole 3.2, že převažující činností podniků je výroba komponent pro automobily, která byla zaškrtnuta celkem 7krát, z toho 3 firmy zaškrtnuly zároveň i výrobu plastů a gumy, tedy zřejmě vyrábí plastové a pryžové komponenty pro automobily. Sklářství a bižuterie byla zaškrtnuta 4krát a 4krát byla zaškrtnuta také možnost jiné volby, v které byl vypsán obchod, stavebnictví, elektrotechnický materiál a opravy komunikací a jejich údržba. Zajímavostí je, že společnost, která uvedla všechny 4 možnosti, zaměstnává v průměru 142 zaměstnanců, což na tak všestrannou firmu není mnoho.

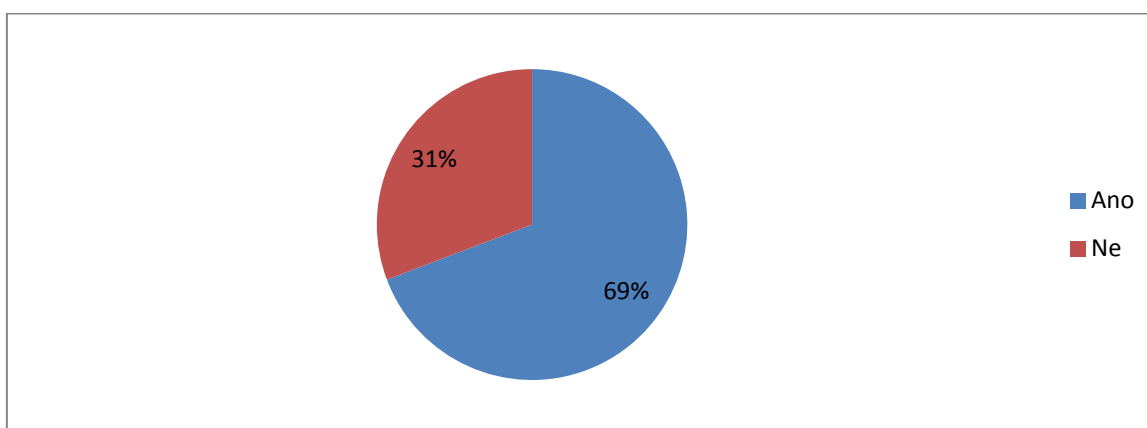
Otázka č. 3 „Kolik Váš podnik zaměstnával zaměstnanců v letech: 2005 – 2011“ stejně jako otázka č. 1 sloužila pro zpracování kapitoly 3.2 a v ostatních případech pouze informovala. Z výsledků vyplynulo, že u 62 % respondentů byl zaznamenán výrazný pokles zaměstnanců (počet klesl o 10 a více %) v průběhu let 2008 a 2009. Obrázek 13 znázorňuje vývoj zaměstnanců v čase.



Obrázek 13: Otázka č. 3: Kolik Váš podnik zaměstnával zaměstnanců v letech 2005 – 2011?

Zdroj: Vlastní zpracování

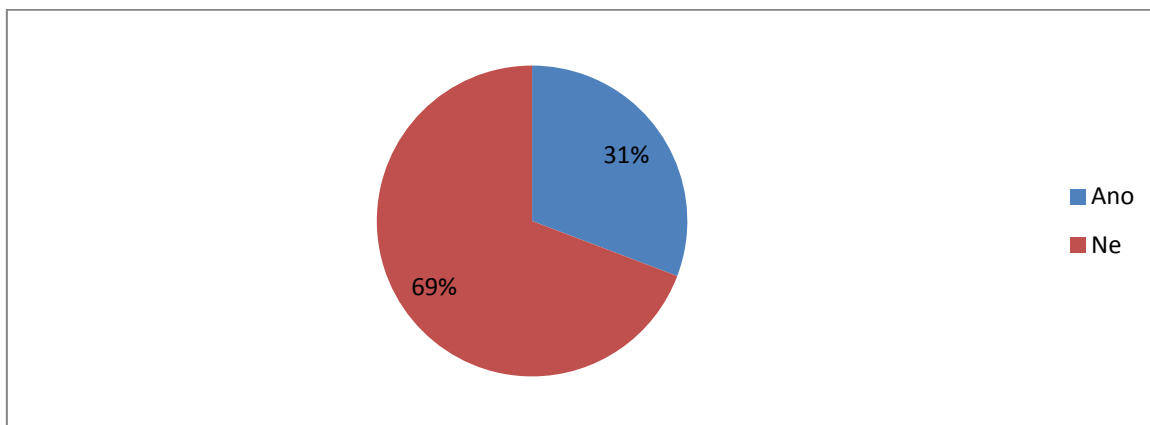
U 4. otázky „Pocítil Váš podnik dopad světové hospodářské krize?“, která je vyjádřena obrázkem 14, odpověděly 4 podniky, tj. 31 %, že nikoli a 9 podniků, tj. 69 %, dopad krize pocítily zejména na poklesu zakázek, poklesu prodeje a poklesu zaměstnanců, také musely upravit mzdové ohodnocení, tzn. snížit vyplácené mzdy a benefity a krátkodobě omezit výrobu.



Obrázek 14: Otázka č. 4: Pocítil Váš podnik dopad světové hospodářské krize?

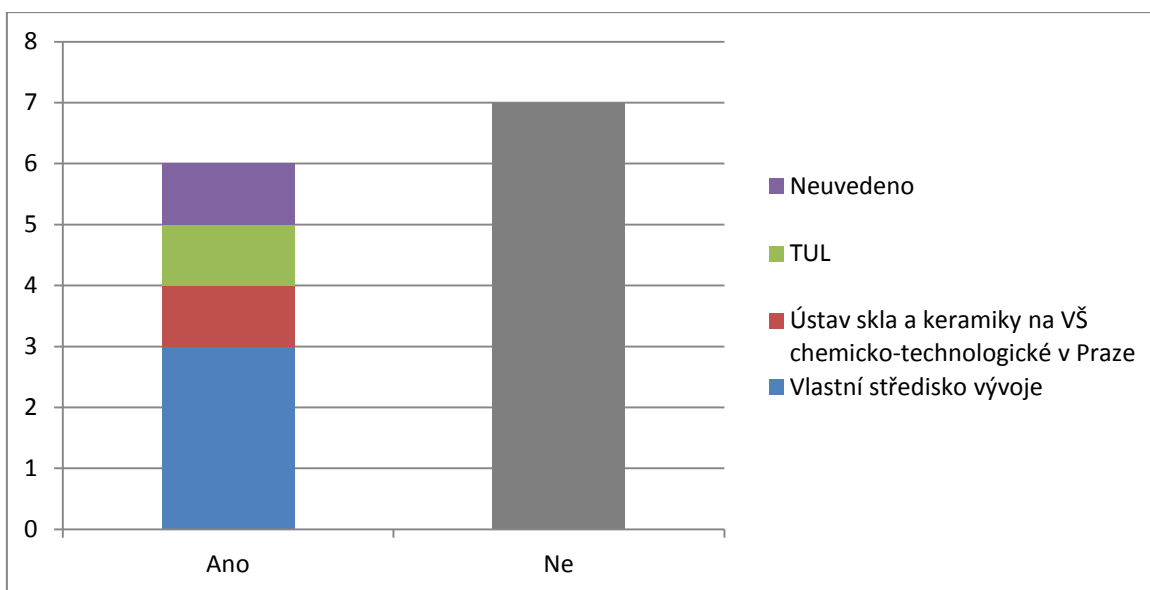
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 5 týžící se „Je Váš podnik v nějaké formě partnerství (např. klastr, svaz, aliance atd.)?“ a pokud ano v jaké, byla kladně zodpovězena méně než třetinou společností, tj. 4 firmami, viz obrázek 15, a z toho 3 jsou ve Svazu automobilového průmyslu, jedna firma je k tomu navíc i ve Svazu průmyslu a dopravy a jedna firma uvedla klastr ABB.



Obrázek 15: Otázka č. 5: Je Váš podnik v nějaké formě partnerství?

Zdroj: Vlastní zpracování



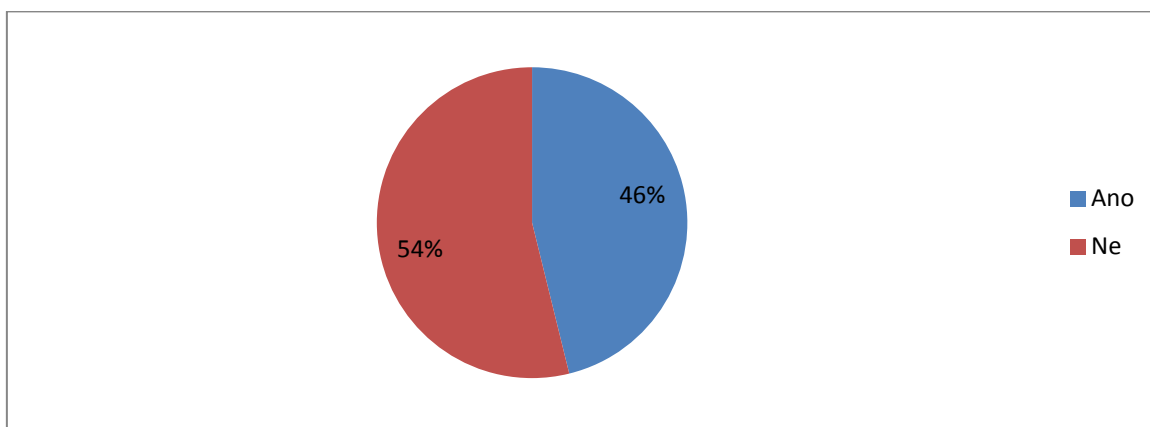
Obrázek 16: Otázka č. 6: Podporuje Váš podnik výzkum, vývoj, inovace nebo spolupracuje s nějakým výzkumným centrem?

Zdroj: Vlastní zpracování

Na 6. otázku „Podporuje Váš podnik výzkum, vývoj, inovace nebo spolupracuje s nějakým výzkumným centrem?“ odpovědělo 7 podniků, tj. 54 %, že nikoli. Ve zbylém počtu odpovědí byla uvedena spolupráce s TUL, Ústavem skla a keramiky na VŠ chemicko-technologické v Praze, tři společnosti mají vlastní středisko vývoje a jedna neuvedla, viz obrázek 16.

Z dotazníků také vyplynula určitá spojitost mezi partnerstvím a výzkumem. Všechny podniky, které jsou v jakékoli formě partnerství, tj. 4 podniky, zároveň podporují výzkum a vývoj či mají vlastní vývojové středisko. Naopak ne všechny podniky, jež podporují výzkum, jsou zároveň ve formě partnerství.

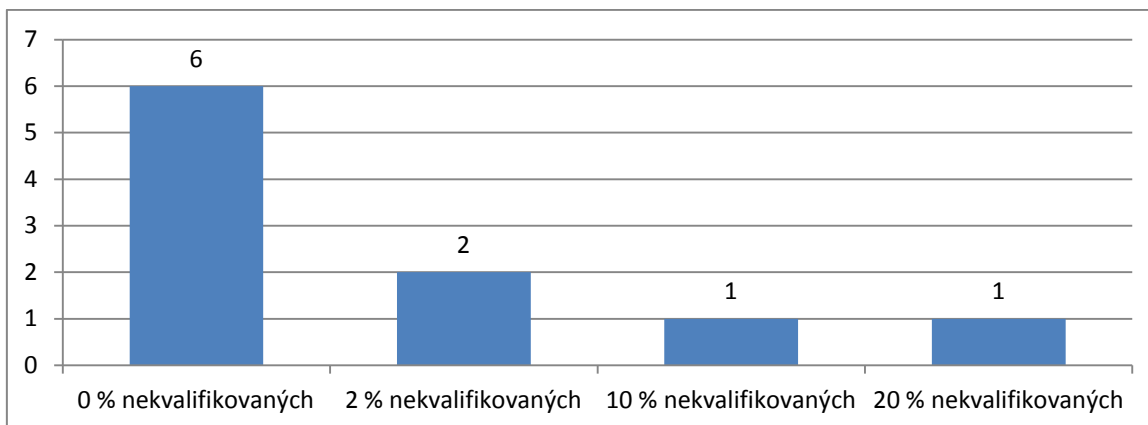
V pořadí na 7. otázku „Je Váš podnik vlastněný zahraničním kapitálem?“ odpovědělo 6 podniků, že ano, zbylých 7 podniků jsou ryze české, viz obrázek 17. Podle CzechInvestu (2012) se ekonomové shodují na tom, že podniky vlastněné zahraničním kapitálem dosahují vyšší produktivity na jednoho pracovníka, než je tomu u firem domácích. Do podniků vlastněných zahraničním kapitálem se pravděpodobně přelévají kromě zahraničních investic i manažerské a technologické znalosti. Takto nabitě zahraniční know-how umožňuje efektivnější fungování podniku.



Obrázek 17: *Otázka č. 7: Je Váš podnik vlastněný zahraničním kapitálem?*

Zdroj: Vlastní zpracování

U 8. otázky „Má Váš podnik dostatek zaměstnanců?“ 12 firem uvedlo, že ano. Pouze 1 firma má nedostatečný počet zaměstnanců.



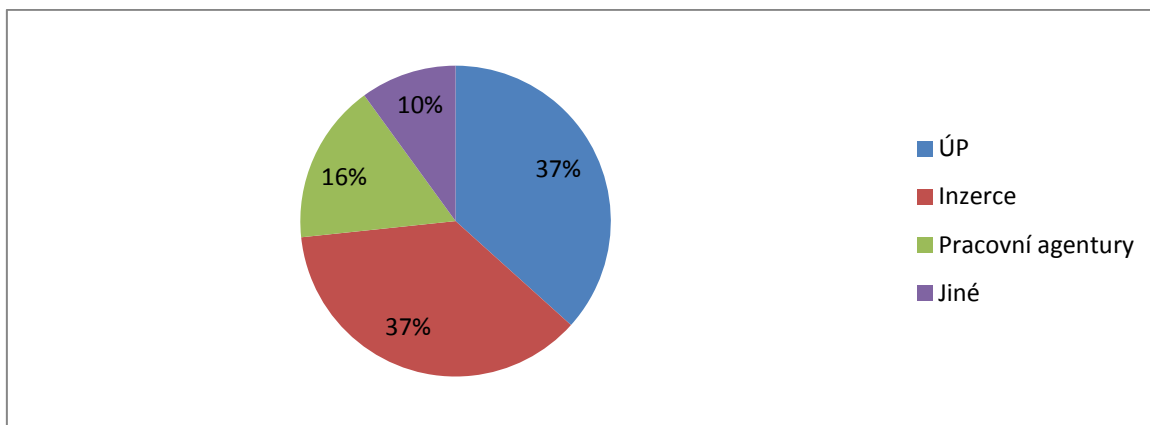
Obrázek 18: *Otázka č. 9: Můžete uvést odhad, kolik % zaměstnanců není pro svou pozici kvalifikováno?*

Zdroj: Vlastní zpracování

Obrázek 18 znázorňuje odpovědi na otázku č. 9 „Můžete uvést odhad, kolik % zaměstnanců není pro svou pozici kvalifikováno?“, která působila mnohým problémy. Jedna firma uvedla, že není možné odhadnout, další dvě nechtěly tyto údaje poskytnout. Celkově procentuálně odpověď vyjádřilo 10 firem, z toho 6 firem má všechny zaměstnance kvalifikované, 2 uvedly přibližně 2 % nekvalifikovaných, další 10 % a 20 % nekvalifikovaných zaměstnanců. Nekvalifikovaní zaměstnanci jsou v pozicích jako nástrojař, seřizovač, obsluhovač sklářských strojů, konstruktér a celkově v technických pozicích. Kromě jedné z odpovídajících hledají na tyto pozice kvalifikované zaměstnance.

Na 10. otázku „Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnance?“ odpověděla naprostá většina, tj. 11 odpovídajících, že hledá vhodné zaměstnance převážně s pomocí ÚP a inzerce, pouze 5 firem využívá také služeb pracovních agentur a 3 firmy v rámci poslední možnosti uvedly headhunting¹⁵, hledání pomocí internetu a doporučení i od vlastních zaměstnanců. Obrázek 19 zachycuje výslednou situaci v procentech.

¹⁵ Neboli executive search, tj. přímé oslovování vhodných kandidátů na pozice vyššího managementu.



Obrázek 19: *Otázka č. 10: Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnance?*

Zdroj: Vlastní zpracování

Na poslední otázku č. 11 „Podporuje Váš podnik vzdělání svých zaměstnanců?“ 11 odpovídajících odpovědělo, že podporují a to nad rámec zákonných školení. Používají jak interní tak externí školení a kurzy, nejčastěji byla uváděna odborná školení týkající se kvality, vývoje a obsluhy pracovních strojů. Některé firmy platí zaměstnancům jazykové kurzy, upravují pracovní dobu a někde mají všichni zaměstnanci svůj vlastní vzdělávací plán.

Shrnutí výsledků z dotazníků

Podle vyplněných dotazníků je převažující činností v okrese Jablonec nad Nisou výroba součástek pro automobilový průmysl. Co se týče konkurenceschopnosti firem, tak ačkoli jsou formy partnerství častým motorem pro zvýšení jejich konkurenceschopnosti, z odpovídajících jsou členy nějakého uskupení pouze 4 firmy. Ostatní firmy preferují samostatnost a nezávislost. To je vcelku pochopitelné, protože byly dotazovány pouze velké firmy, které jsou mnohdy silně kapitálově vybavené, takže např. náklady na reklamu nebo výzkum zvládají zajistit samy, tzn. bez toho, aby některé informace sdílely s jinými firmami nebo konkurenty. Ohledně výzkumu a vývoje již podniky nejsou tak izolované, 6 podniků z 13 se nějakým způsobem podílí na výzkumu, vývoji, inovacích a to způsobem, že mají vlastní středisko vývoje nebo spolupracují s výzkumným ústavem. Tedy bezmála polovina se snaží neustále vyvíjet, inovovat své produkty a udržet si tak svou konkurenceschopnost. Zahraničním kapitálem je vlastněno 6 podniků, tzn., že do těchto

podniků se přesouvá jak manažerské, tak technologické know-how i ze zahraničí a podniky tak jsou často více přizpůsobivé vůči nepříznivým ekonomickým vlivům, konkurenci a novým trendům.

Počet zaměstnanců je téměř ve všech dotazovaných podnicích, tj. 12, dostatek a i s kvalifikací zaměstnanců nemají podniky víceméně problémy. Pouze dvě firmy si stěžují na nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců ve výraznějším počtu, tzn. 10 % a 20 % z celkového počtu zaměstnanců je nekvalifikovaných a firmy na tyto pozice hledají vhodné kvalifikované pracovníky, nejčastěji s pomocí ÚP a inzerce.

Detailněji podniky postrádají kvalifikované zaměstnance, dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, v hlavní třídě řemeslníci a opraváři (tj. nástrojař, seřizovač), obsluha strojů a zařízení, montéři (tj. obsluha sklářských strojů), techničtí a odborní pracovníci (tj. konstruktér) a další technické pozice.

Mezi evidovanými uchazeči o zaměstnání jsou ale v největší míře zastoupeni pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kterých bylo v posledním roce zkoumání cca 23,3 %, tj. 1 020 uchazečů. Druhou nejpočetnější hlavní třídou jsou pracovníci ve službách a prodeji s cca 18,6 %, tj. 813 uchazečů. Až třetí nejrozsáhlejší hlavní třídou evidovaných uchazečů s 17,5 %, tj. 765 uchazečů jsou řemeslníci a opraváři, kam se řadí pozice nástrojař a seřizovač, na kterých podniky nemají kvalifikované zaměstnance a přitom je hledají. V hlavní třídě obsluha strojů a zařízení, montéři je evidováno cca 14,1 %, tj. 619 uchazečů a v hlavní třídě techničtí a odborní pracovníci 7,8 %, tj. 343 uchazečů.

Ačkoli se může zdát, že kvůli rozsáhlému výběru z uchazečů evidovaných na ÚP nemají firmy s hledáním kvalifikovaných pracovníků problémy, najít vhodného kandidáta není jednoduché z několika důvodů. Za prvé, tato diplomová práce uvádí počty evidovaných uchazečů o zaměstnání pouze v hlavních třídách dle Klasifikace CZ-ISCO, ale musí se vzít v úvahu, že každá hlavní třída má několik tříd a ta má zase několik skupin, které jsou dále členěny ještě na podskupiny, kde jsou řady různých zaměstnání. Evidovaný počet např. nástrojařů nebo seřizovačů pak rapidně klesne.

Za druhé, ne každý uchazeč o zaměstnání je ochotný za zaměstnáním dojíždět. Problém je spíše než regionální celorepublikový. Lidé mají neprakticky zafixováno, že tam, kde žijí, tam také pracují. Dojíždění a natož stěhování se za práci není v ČR příliš populární, jinde ve světě je to ale naprosto běžné.

Může také nastat situace, že si sice podnik vybere evidovaného uchazeče z ÚP, ale ve zkušební době může zjistit, že je člověk pro vykonávání pozice nevhodný, např. je nepřizpůsobivý jiným pracovním postupům. Někdy tak dávají firmy přednost pracovníkovi, kterého si sami postupně zaučí.

Celkově autorka diplomové práce považuje větší podniky v okrese Jablonec nad Nisou za poměrně konkurenceschopné. A vzhledem k tomu, že podniky mají většinou dostatek kvalifikovaných zaměstnanců, nemá nezaměstnanost na konkurenceschopnost podniků v jabloneckém okrese příliš velký dopad.

4 Doporučení

Nezaměstnanost je bezpochyby velkým problémem a finanční přítěží pro stát. Nejen proto, že stát neinkasuje od nezaměstnaných daně z příjmů, ale ještě hradí za evidované nezaměstnané zdravotní pojištění a k tomu musí vydávat peněžní prostředky na podpory v nezaměstnanosti. Proto je určitě velmi vhodné **využívat všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možných prostředků z Evropského sociálního fondu.**

Neméně vhodné by také bylo sledování efektivity takto vynaložených prostředků, tedy **zajistit důslednou zpětnou vazbu**, co se rekvalifikací, seminářů ale i různých kurzů hrazených z ESF týče. Autorka diplomové práce považuje za plýtvání penězi pořádání mnoha kurzů a seminářů ÚP v Jablonci nad Nisou bez sebemenší zpětné vazby. Pořádání takových akcí není vůbec levnou záležitostí a mnohdy se jedná pouze o výnosný obchod lektorů. Proto by bylo velmi přínosné udržovat s uchazeči o zaměstnání kontakt i po absolvování rekvalifikací, seminářů a kurzů i v případě najetí zaměstnání a zjistit, jak velký přínos mělo takovéto absolvování pro přijetí do nového zaměstnání. V úspěšných programech by se pak samozřejmě pokračovalo, ty méně úspěšné by měly být zrušeny a peníze převedeny na užitečnější projekt.

Na ÚP v Jablonci nad Nisou sice funguje tzv. Informační a poradenské středisko, které má na starosti mimo jiné i poradenství pro volbu povolání pro žáky ZŠ, nicméně funguje podobně jako všude jinde. Tzn., že žáci ho v doprovodu pedagogů navštíví v průběhu deváté třídy ZŠ, kde se okrajově dozví různorodé informace včetně informací týkajících se pracovního trhu. Dle autorky diplomové práce by bylo ale užitečné **více se zaměřit na spolupráci ÚP se ZŠ**, která by spočívala v intenzivnější a hlubší pomoci žákům při výběru vhodné střední školy dle aktuální a výhledové uplatnitelnosti absolventů v regionu. Tedy například častější a intenzivnější diskuzí mezi žáky a odborníky na pracovní trh, která by začala třeba již v průběhu sedmé třídy ZŠ, aby měly děti dostatečně času přemýšlet o svém budoucím směru a mohly případně rozvíjet svůj potenciál. V dotaznících podniky uvedly hledání kvalifikovaných pracovníků na pozice seřizovač, nástrojař, obsluha sklářských strojů, konstruktér a celkově technické pozice. Aktuální inzerce zároveň také uvádí poptávku firem po technických pozicích jako konstruktér, nástrojař, obsluha sklářských

strojů, brusič, sklář atd. Vzhledem k této situaci by tedy bylo vhodné zaměřit se na propagaci škol s technickým zaměřením, např. Střední průmyslovou školu v Jablonci nad Nisou, Střední uměleckoprůmyslovou školu sklářskou v Železném Brodě apod.

Celkově by v regionu měla být větší **podpora vzdělávání** vzhledem k velkému počtu pomocných a nekvalifikovaných uchazečů o práci a počtu lidí s nižším vzděláním. To se sice podporuje různými semináři a programy dokonce speciálně určenými pro oblasti nejvíce postižené nezaměstnaností, tj. Tanvaldsko a Železnobrodsko, nicméně autorka diplomové práce pochybuje o jejich skutečné užitečnosti a domnívá se, že programy s cílem motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání stojí mnoho peněz a přináší málo užitku. Než příliš obecné semináře by dle autorky bylo vhodnější zavést kurzy, které by učily účastníky, jak efektivně se přizpůsobovat měnícím se podmínkám pracovního trhu. Dále se jeví jako efektivní podpora celoživotního vzdělávání a spolupráce ÚP se zaměstnavateli s tím, že pokud zaměstnavatelé postrádají nějakou skupinu zaměstnání, např. konstruktéry, brusiče, nástrojaře apod., ÚP poskytne rekvalifikaci nejvhodnějším uchazečům o zaměstnání.

Také velmi prospěšné pro snížení nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou by byl **rozvoj průmyslové zóny**. V podstatě v okrese není žádná typická průmyslová zóna, pouze v areálu bývalé automobilky Liaz v městské části Rýnovice, což je ale tzv. brownfield. Průmyslová zóna by měla být dobře dostupná, nejideálněji v blízkosti dálnice. V případě vzniku průmyslové zóny jsou často přitahováni zahraniční investoři, kteří s sebou přinášejí šance zapojit se do globálních produkčních řetězců a přístup k zahraničním zakázkám, vytvářejí nová pracovní místa a celkově se zvyšuje úroveň lokality.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo analyzovat nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou a zjistit případný vliv nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků. K dosažení výsledků byly použity převážně údaje z ÚP v Jablonci nad Nisou, ČSÚ a zpracovány odpovědi respondentů z dotazníkového šetření. Autorka diplomové práce vyhodnocuje z pohledu nezaměstnanosti jako nejúspěšnější rok 2007, naopak nejneúspěšnější rok 2009. Co se týče vlivu nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků, ze získaného počtu odpovědí nebyl prokázán žádný vliv.

Ve zkoumaném období, tj. v letech 2007 až 2011, byl v jabloneckém okrese z hlediska nezaměstnanosti beze sporu nejpříznivější rok 2007. V tomto roce byla průměrná roční míra nezaměstnanosti vypočtena na 5,71 % a byla tak pod celorepublikovým průměrem, zároveň míra nezaměstnanosti měřená k 31. 12. 2007 dosáhla pouhých 5,3 % a počet evidovaných uchazečů byl 2 710.

Naopak nejnepříznivějším rokem byl rok 2009, v kterém průměrná roční míra nezaměstnanosti dosáhla 9,9 %, tedy ne úplně nejvyšší (v roce 2010 to bylo dokonce 10,97 %) avšak míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 dosáhla absolutně nejvyšší hodnoty, tj. 12 %. Evidovaných uchazečů bylo dokonce 5 379 a uchazečů na jedno volné pracovní místo neuvěřitelných 35,39 (tj. o 30,66 uchazečů na jedno volné pracovní místo více, než v roce 2007).

Na takovýto propad během krátkých dvou let měla vliv především světová hospodářská krize, protože v okrese se nacházelo hodně podniků, které se zaměřovaly z velké části na export (např. Jablonex Group a.s.) nebo dodávaly komponenty pro jiné velké společnosti, často automobilky, které v době krize neměly odbyt.

Kromě krize měl ale na úpadek některých podniků, např. sklářských a bižuterních, textilních, vliv i fakt měnícího se trendu. Lidé začali dávat přednost plastovým, kovovým a jiným materiálům, k tomu hlavně levnějším, které byly dováženy z Asie. Tento trend se ale znovu začíná měnit a vracet k původním materiálům (např. vánoční ozdoby – před pár lety se začaly objevovat plastové, lidé přešli od skleněných spíše k nerozbitným, na

kterých to, že se jedná o plast, mnohdy nebylo vůbec znát. Dnes ale lidé znovu začínají upřednostňovat tradiční skleněné ozdoby).

Dále bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných, podle Klasifikace CZ-ICSO, jsou uchazeči v rámci hlavní třídy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a z hlediska vzdělání vyučení uchazeči. Tedy je tu poměrně podprůměrná gramotnost obyvatelstva vzhledem k podmínkám trhu, který si žádá především pracovníky s odborným technickým zaměřením jako nástrojař, sklář, konstruktér apod.

Dotazníkové šetření, které bylo zaměřeno převážně na konkurenceschopnost podniků a zjištění vlivu mezi nezaměstnaností a konkurenceschopností podniků, ukázalo jablonecké podniky jako poměrně konkurenceschopné. V dotazníku uvedly 4 podniky ze 13 spolupráci v rámci partnerství, zároveň tyto podniky podporují výzkum a vývoj, ať již spoluprací s výzkumným ústavem nebo ve vlastním výzkumném středisku, výzkum a vývoj podporují navíc ještě 2 další podniky, které ale nejsou v žádné formě partnerství. V jabloneckém okrese je tedy dle odpovědí respondentů spíše inklinováno k výzkumu a vývoji než k formování partnerských vztahů. Zahraničním kapitálem je vlastněno rovněž 6 podniků, které obecně díky manažerskému a technologickému know-how často lépe obstávají před konkurencí. Vliv nezaměstnanosti na konkurenceschopnost podniků ale nebyl nijak prokázán, vzhledem k tomu, že většina podniků má dostatek zaměstnanců a téměř všechny zaměstnance kvalifikované. Menšina respondentů se poptává po kvalifikovaných pracovnících na pozice: nástrojař, seřizovač, obsluha sklářských strojů, konstruktér a další technické pozice. Vzhledem k výsledkům z dotazníků a pracovní inzerce v regionu, kde také firmy ve velké části poptávají pracovníky na obecně technické pozice, by bylo vhodné více se zaměřit na propagaci škol s technickým zaměřením a zrealizovat vhodným kandidátům evidovaným na ÚP rekvalifikační kurzy na požadované obory.

Seznam použité literatury

Citace:

ABB v České republice [online]. Praha: ABB, 2012 [vid. 2012-10-20]. Dostupné z:

<http://www.abb.cz>

BERÁNKOVÁ, K., 2004. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. *Tisková zpráva*

[online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004 [vid. 2011-11-21]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

BERNANKE, Ben S. a Robert H. FRANK, 2003. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada

Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4.

Citauxo [online]. Berriatua: Citauxo, 2010 [vid. 2012-10-20]. Dostupné z:

<http://www.cikautxo.es/eng/presentation.html>

CzechInvest, 2012. *Vliv přímých zahraničních investic* [online]. Praha: CzechInvest, 2012

[vid. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/vliv-pzi>

CzechInvest, 2012. *Výzkum a vývoj* [online]. Praha: CzechInvest, 2012 [vid. 2012-11-12].

Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/podpora-vyzkumu-a-vyvoje>

ČSÚ, 2012. *Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou* [online]. Liberec: Český

statistický úřad, 2012-06-15 [vid. 2012-10-05]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn

ČSÚ, 2012. *O registru – RES* [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2012-02-17

[vid. 2012-11-27]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/o_registru_res

ČSÚ, 2012. *Vybrané ukazatele v letech 2000 – 2011* [online]. Liberec: Český statistický

úřad, 2012-08-31 [vid. 2012-10-14]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/okres_jablonec_nad_nisou_new

ČSÚ, 2012. *Počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v okresech vybraného*

kraje – Liberecký kraj [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-10-22].

Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=null&cislotab=TPR6010PU_OK1.5&kapitola_i

d=15&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&verze=0&cas_3_9=2005123
1

ČSÚ, 2012. *Průměrná míra registrované nezaměstnanosti podle okresů ČR* [online].

Liberec: Český statistický úřad, 2012 [vid. 2012-10-24]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA6010PC_OK&q_rezim=1&vo=null&q_text=&kapitola_id=15

ČSÚ, 2012. *Volná pracovní místa* [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2012

[vid. 2012-10-24]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA5052PU_OK&vo=null

GARELLI, S., 2012. *How small-scale economics is changing our lives* [online]. Lausanne:

IMD, 2012 [vid. 2012-11-23]. Dostupné z:

[http://www.imd.org/research/challenges/TC082-12-small-scale-economic-change-stephane-](http://www.imd.org/research/challenges/TC082-12-small-scale-economic-change-stephane-garelli.cfm?WT.mc_id=FP_WALL_FB&mrk_cmpg_source=FP_WALL_FB&utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=FP_WALL_FB)

[garelli.cfm?WT.mc_id=FP_WALL_FB&mrk_cmpg_source=FP_WALL_FB&utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=FP_WALL_FB](http://www.imd.org/research/challenges/TC082-12-small-scale-economic-change-stephane-garelli.cfm?WT.mc_id=FP_WALL_FB&mrk_cmpg_source=FP_WALL_FB&utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=FP_WALL_FB)

HOLMAN, R., 2005. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-891-6.

HOLÝ, M., 2006. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2005*

[online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2006. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/statistiky/2005

HOLÝ, M., 2007. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2006*

[online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2007. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/statistiky/2006

HOLÝ, M., 2008. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2007*

[online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2008. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnalyza2007.pdf

HOLÝ, M., 2009. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2008*

[online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2009. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2008.pdf

HOLÝ, M., 2010. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009* [online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2010. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf

HOLÝ, M., 2011. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2010* [online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2011. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2010.pdf

HOLÝ, M., 2012. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2011* [online]. Úřad práce v Jablonci nad Nisou, 2012. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2011.pdf

IVASHCHENKO, N. and I. GAVRILOVA, 2009. Problems of Estimation of Enterprise Competitiveness. In: KOCOUREK, A., ed. *Proceedings of the 9th International Conference Liberec Economic Forum 2009*. 1. vyd. Liberec: Technical University of Liberec, 2009, s. 142-147. ISBN 978-80-7372-523-5.

KAUFMAN, Bruce E. and Julie L. HOTCHKISS, 2006. *The economics of labor markets*. 7th ed., Mason, Ohio: Thomson South-Western, 2006. ISBN 0324288794.

KOLMAN, P., 2004. Základní aspekty veřejné správy na úseku zaměstnanosti část – 1. (základní pojmy a právní úprava). *EPRAVO.CZ* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2004-04-05 [vid. 2011-02-12]. ISSN 1213-189x. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-verejne-spravy-na-useku-zamestnanosti-cast-1-zakladni-pojmy-a-pravni-uprava-24832.html>

KUČEROVÁ, D., 2012. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2012. *Podnikatel.cz* [online]. Praha: Podnikatel.cz, 2012-04-19 [vid. 2012-11-02]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>

- LISÝ, J., 1991. *Štát versus trh - Keynes versus Friedman?* 1. vyd. Bratislava: Elita, 1991. ISBN 80-85323-08-7.
- MACH, M., 2001. *Makroekonomie II*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.
- MIKOLÁŠ, Z., 2005. *Jak zvýšit konkurenceschopnost podniku*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1277-6.
- MPSV, 2011. *Nezaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [vid. 2012-10-18]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>
- MPSV, 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012-01-23 [vid. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- MPSV, 2012. *Projekty realizované KoP Jablonec nad Nisou* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2012-11-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/jablonec_nad_nisou/projekty_realizovane_kop_jablonec_nad_nisou
- MŠMT, 2012. *OP Výzkum a vývoj pro inovace období 2007 – 2013* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2012 [vid. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vavpi>
- OHK, 2009. *Okresní hospodářská komora v Jablonci nad Nisou* [online]. Praha: Hospodářská komora ČR, 2009 [vid. 2012-11-09]. Dostupné z: <http://www.ohkjablonec.cz/clenstvi-v-ohk-1/clenstvi-v-ohk/vyhody-clenstvi/vyhody-clenstvi-5.aspx>
- OKD, 2011. *Ropné šoky sedmdesátých let* [online]. Ostrava: OKD, 2011 [vid. 2011-04-12]. Dostupné z: <http://www.okd.cz/cz/eu/energeticka-politika/ropne-soky-sedmdesatych-let/>
- PAVELKOVÁ, D. a E. JIRČÍKOVÁ, 2008. *Klastry jako nástroj zvýšení konkurenceschopnosti firem. E + M Ekonomie a Management* [online]. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008, roč. 11, č. 3, s. 62-72 [vid. 2012-11-14]. ISSN 1212-3609.

Dostupné z: <http://www.ekonomie->

[management.cz/download/1331826681_8318/05_pavelkova_jircikova.pdf](http://www.ekonomie-management.cz/download/1331826681_8318/05_pavelkova_jircikova.pdf)

POŠTA, V., 2008. NAIRU a přirozená míra nezaměstnanosti – teoretický pohled.

Výzkumná studie [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2008 [vid. 2011-11-21].

Dostupné z:

http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NAIRU_a_prirozena_mira_nezamestnanosti_CZ_pdf.pdf

Preciosa [online]. Jablonec nad Nisou: Preciosa, 2012 [vid. 2012-10-22]. Dostupné z:

<http://www.preciosa.com/cs/firma/>

REŽŇÁKOVÁ, T., 2010. V Liberci vyrostou dvě vědecká centra za miliardu a půl.

iDnes.cz/Liberecký kraj [online]. Praha: MAFRA, 2010-11-25 [vid. 2012-10-29].

Dostupné z: http://liberec.idnes.cz/v-liberci-vyrostou-dve-vedecka-centra-za-miliardu-a-pul-pgj-/liberec-zpravy.aspx?c=A100722_125301_liberec-zpravy_stk

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS, 1995. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha:

Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.

SOJKA, M., 2010. *Dějiny ekonomických teorií*. 1. vyd. Praha: Havlíček Brain Team, 2010.

ISBN 978-80-87109-21-2.

SUNKOVÁ, J., 2006. *Analýza trhu práce v Libereckém kraji*. Liberec, 2006, 88 s.

Diplomová práce (Ing.). Technická univerzita v Liberci, Hospodářská fakulta.

SVSB [online]. Jablonec nad Nisou: Svaz výrobců skla a bižuterie, 2012-04-19

[vid. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.svsb.cz/index.php/o-svazu>

ŠIMEK, M., 2005. *Trh práce* [online]. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005.

[vid. 2011-11-09]. ISBN 80-86764-26-5. Dostupné z:

http://www.ronge.cz/dokumenty/skripta_VS/M_2_trh_prace.pdf

ŠIMKOVÁ, E., 2000. Konkurenceschopnost a její hodnocení formou bilance silných a

slabých stránek. *E + M Ekonomie a Management*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2000, roč. 3, č. 2, s. 32-34. ISSN 1212-3609.

ŠVANDOVÁ, Z., 2001. Integrovaná marketingová komunikace jako prostředek zvyšování konkurenceschopnosti podniku. V: *Hospodářská šance pro 3. tisíciletí*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2001, s. 248-250. ISBN 80-7083-201-X.

VRÁBLÍK, M. a H. KOŽÍŠKOVÁ, 2000. Přístupy k ekonomické prosperitě a konkurenceschopnosti malých a středních firem. *E + M Ekonomie a Management*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2000, roč. 3, č. 3, s 36-40. ISSN 1212-3609.

Bibliografie:

ADAM, J. *Anglicko-český ekonomický slovník*. 2. vyd. Voznice: Leda, 2000. ISBN 80-85927-70-5.

Interní dokumentace klastru CLUTEX, 2012.

Interní dokumentace SVSB, 2012.

Obchodní rejstřík a Sbíрка listin [online]. 2012. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>

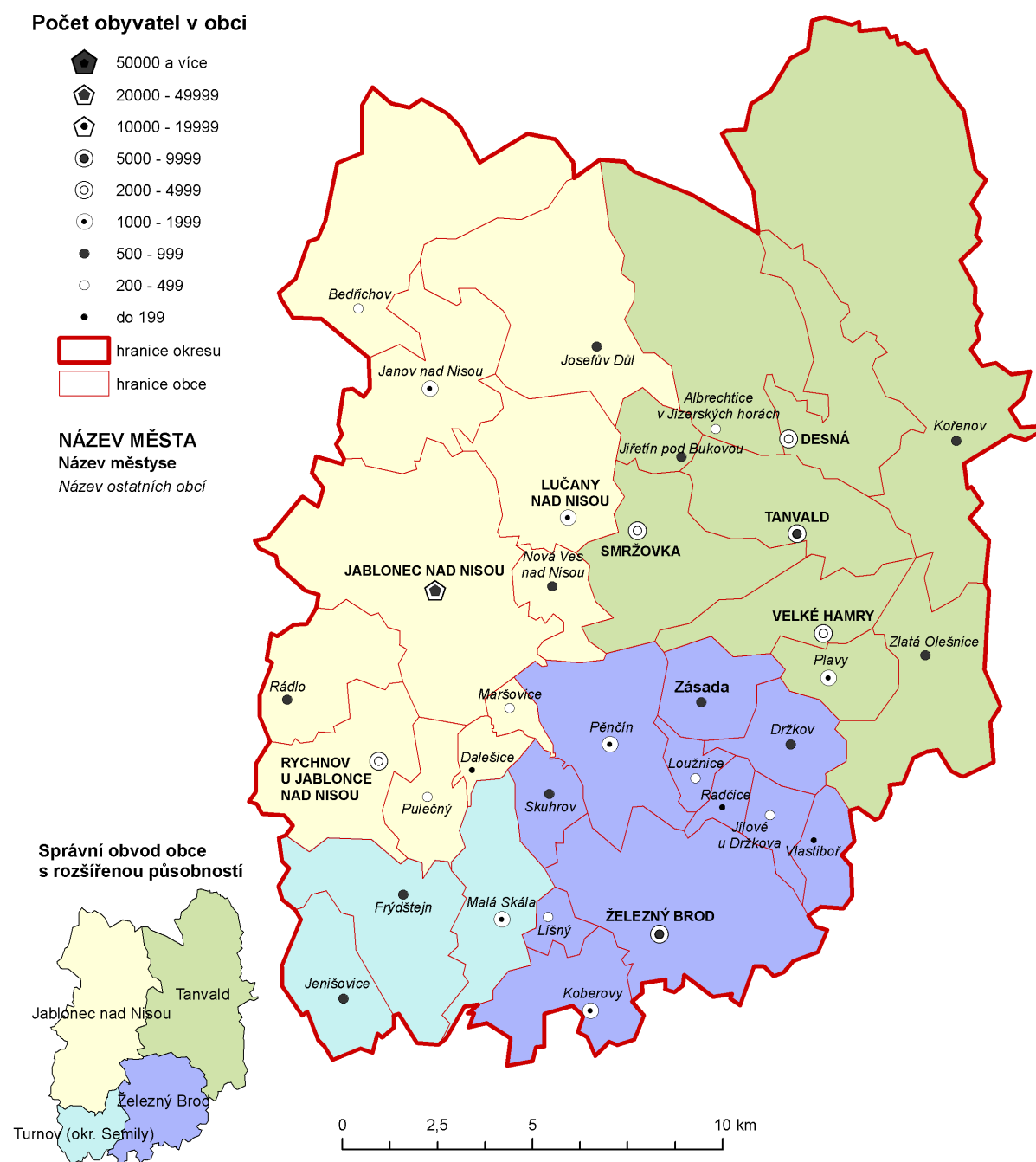
Rejstřík škol MŠMT (verze 2.25) [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. Dostupné z: <http://rejskol.msmt.cz/>

TRW [online]. Jablonec nad Nisou: TRW, 2010. Dostupné z: <http://www.trwczech.cz/>

Seznam příloh

A	Administrativní rozdělení okresu Jablonec nad Nisou	1 str.
B	Mikroregiony okresu Jablonec nad Nisou	1 str.
C	Seznam členů klastru CLUTEX	1 str.
D	Seznam členů Svazu výrobců skla a bižuterie	3 str.
E	Dotazník	3 str.

Příloha A Administrativní rozdělení okresu Jablonec nad Nisou



Zdroj: ČSÚ (2012)

Příloha B Mikroregiony okresu Jablonec nad Nisou



Zdroj: ÚP Jablonec nad Nisou (2012)

Příloha C Seznam členů klastru CLUTEX

Aktuální seznam členů CLUTEX

ATOK Praha
Hedva a.s. Moravská Třebová
Inotex spol. s r.o. Dvůr Králové n. L.
Licolor a.s. Liberec
GF Machinery, s.r.o.
Nyklíček a spol. s r.o.
Retex a.s. Moravský Krumlov
Silk and Progress spol. s r.o.
Sintex a.s., Česká Třebová
Stap a.s.
Svitap JHJ spol. s r.o.
TZÚ s.p. Brno
TU Liberec
Veba a.s. Broumov
VÚB a.s. Ústí nad Orlicí
VÚTS a.s. Liberec
WICO a.s. Děčín
KOH - I -NOOR a.s.
ZITEX s.r.o. Lomnice nad Popelkou
ELAS
Papillons, a.s.
TEXSR
Martilla spol. s ručením omezeným
NANOPROTEX s.r.o.
Intercolor, a.s.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních dokumentů klastru CLUTEX (2012)

Příloha D Seznam členů Svazu výrobců skla a bižuterie

FIRMA	ZAMĚŘENÍ
3Dstyl s.r.o.	zlatnictví, klenotnictví, služby
AAC s.r.o.	lampové perle
AG PLUS s.r.o.	štrasová bižuterie, borty
Ahoy s.r.o.	bižuterie s přírodními materiály
ALDIT s.r.o.	skleněná a kovová bytová svítidla
ALESIA – Radka Voronyčová	skleněné bižuterie, speciální kameny
All Beads Cz. s.r.o.	skleněné perle
Arcon Bijoux, Collegium Trade s.r.o.	skleněná bižuterie
Artglass s.r.o.	výroba křišťálových svítidel
ARTIA BIJOUX s.r.o.	štrasová bižuterie, skleněné figurky a květiny
Atelier Rybička – Jana Čapková	autorská bižuterie
Atlas – Květoslava Konopková	rokajlová bižuterie
Beadex s.r.o.	skleněné perle
Bijoux Trend CZ s.r.o.	kovová bižuterie
BIJOUX-PRO spol. s r.o.	dovoz komponentů
BIŽU-NOVA s.r.o.	štrasová bižuterie a polotovary
Blažek – GLASS BEADS	skleněné perle
Deella – Adéla Kodoňová	designová bižuterie
FaBOS s.r.o.	kovodíly, kovová bižuterie
G&B beads s.r.o.	skleněné perle, bižuterie
G&B bijoux s.r.o.	skleněná bižuterie a perle
Galvanotechna družstvo	galvanizace
GLASS MOTIV BEADS s.r.o.	skleněné perle, bižuterie
Granát, DUV, Turnov	výroba šperků
Hejral Vladimír – Kov a šperk	šperky

JADI CZ s.r.o.	maloobchodní prodej, e-commerce
JABLOBIJOUX spol.s r.o.	export bižuterie
JBX Promotion s.r.o.	marketingové služby
JBX Retail s.r.o.	velkoobchod bižuterie
JSB bijoux s.r.o.	kovová/skleněná bižuterie
Kamila Parsi	figurky a šperky ze skla
Klamt Petr	mačkané perle a komponenty
Kittler Vladimír (zastoupení f. GOJA s.r.o)	prodej skleněných ván.ozdob
KOBI, spol. s.r.o.	kovová bižuterie
KUPART (Elpa Kupeček, spol. s r.o.)	sklo, plastiky, bižuterie
Liglass, a.s.	lampové perle
Linková Helena	sklo a vánoční ozdoby
LIVO	skleněné perle
LUCID	kovodíly
Manfred Lindner	bižuterie s polodrahokamy
Mašíčkovi Ivanka a Jakub	obalový materiál
Morávková Alena Ing.	skleněná bižuterie, perle
Museum Skla a bižuterie v Jablonci nad Nisou	
Odvárka Bijoux (Martin Odvárka)	štrasová bižuterie
PAS Jablonec a.s.	skleněné perle, bižuterie
Popco – sdružení Podzimek a Podzimková	bižuterie, flakony
Rautis, a.s.	
REXPO – Ing. Jan Ryšánek	skleněná bižuterie
Rial L-S Bohemia	kovová bižuterie
Sebera – bižuterie s.r.o.	skleněná bižuterie
Skleněná bižuterie a.s.	skleněné perle, bižuterie
SŠŘaS Jablonec n.N.	

STEFANY – Štěpánka Tóth Kurfiřtová	šperky z přírodních kamenů
SUPŠ a VOŠ Jablonec nad Nisou	
SUPŠ a VOŠ Turnov	
SUPŠ sklářská, Železný Brod	
Šafaříková Alena	výroba kovové kamenové bižuterie
Šenýr s.r.o.	štrasová bižuterie
TEXO PLUS s.r.o.	výstavy, veletrhy
YANI – Drahomíra Krupková	rokajlová bižuterie

Zdroj: Vlastní zpracování na základě interních dokumentů SVSB (2012)

Příloha E Dotazník

Dobrý den Vážená paní/Vážený pane,

jsem studentkou Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci a v současné době pracuji na diplomové práci „*Analýza nezaměstnanosti v jabloneckém regionu se zaměřením na její dopad na konkurenceschopnost podniků*“.

Vzhledem k tomu, že Váš podnik patří k největším zaměstnavatelům v okrese Jablonec nad Nisou, je středem mého zájmu.

Velmi Vás proto prosím o vyplnění krátkého dotazníku (prosím o informace týkající se pouze poboček v okrese Jablonec nad Nisou).

1) Kdy byl založen Váš podnik v jabloneckém okrese?

2) Jaké je pole působnosti Vašeho podniku?

☐ Sklářství a bižuterie

☐ Součástky pro automobilový průmysl

☐ Plastikářství a gumárenství

☐ Jiné Vypište, prosím, jaké.

3) Kolik Váš podnik zaměstnával zaměstnanců v letech:

2005

2009

2006

2010

2007

2011

2008

4) Pociťl Váš podnik dopad světové hospodářské krize?

☐ Ano ☐ Ne

Pokud ano, jak se dopad projevil?

5) Je Váš podnik v nějaké formě partnerství (např. klastr, svaz, aliance atd.)?

☐ Ano ☐ Ne

Pokud ano, v jaké?

6) Podporuje Váš podnik výzkum, vývoj, inovace nebo spolupracuje s nějakým výzkumným centrem?

☐ Ano ☐ Ne

Pokud ano, prosím, vypište.

7) Je Váš podnik vlastněný zahraničním kapitálem?

☐ Ano ☐ Ne

8) Má Váš podnik dostatek zaměstnanců?

☐ Ano ☐ Ne

9) Můžete uvést odhad, kolik % zaměstnanců není pro svou pozici kvalifikováno?

➤ Můžete uvést, o jaké pozice se jedná?

➤ Hledáte na tyto pozice kvalifikované zaměstnance? ☐ Ano ☐ Ne

10) Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnance?

☐ Úřad práce

☐ Pracovní agentury

☐ Inzeráty

☐ Jiné Prosím, vypište.

11) Podporuje Váš podnik vzdělání svých zaměstnanců?

☐ Ano

☐ Ne

Pokud ano, jakým způsobem?

Děkuji za Vaši aktivní účast!

Zdroj: Vlastní zpracování